Commission de l'équité salariale

Rapport annuel de gestion

10 11

Québec

Commission
de l'équité
salariale

Rapport annuel de gestion 2010-2011

Québec

Le contenu de cette publication a été produit par la Commission de l'équité salariale.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-41580-9
ISSN 1709-4496

© Gouvernement du Québec, 2011

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'administration publique, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel de gestion 2010-2011 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La ministre du Travail,

LISE THÉRIAULT

Québec, 2011

Madame Lise Thériault
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel de gestion de la Commission de l'équité salariale pour la période du 1er avril 2010 au 31 mars 2011.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente de la Commission de l'équité salariale,

MARIE RINFRET, avocate

Québec, 2011

TABLE des matières

6 MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

8 DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES

9 FAITS SAILLANTS

11 PARTIE I

PRÉSENTATION DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

11 **Mission**

12 **Clientèles**

13 **Composition**

14 **Structure organisationnelle**

18 PARTIE II

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

18 **Plan stratégique 2009-2014 :**

18 • *Synthèse du plan stratégique*

19 • *Sommaire des résultats pour 2010-2011*

20 • *Résultats 2010-2011*

20 **Enjeu 1 :** Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus

27 **Enjeu 2 :** L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes

29 **Enjeu 3 :** Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information

35 **Enjeu 4 :** Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé

39 **Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens**

44 **Utilisation des ressources**

48 PARTIE III

AUTRES EXIGENCES

48 **Accès à l'égalité en emploi**

48 **Allégement réglementaire et administratif**

49 **Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics**

49 **Directive sur la gestion des ressources informationnelles**

49 **Égalité entre les femmes et les hommes**

50 **Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration**

50 **Gouvernance des sociétés d'État**

50 **Nouvelles règles pour les bonis au rendement**

51 **Plan d'action gouvernemental *La diversité : une valeur ajoutée***

51 **Politique de financement des services publics**

51 **Protection des renseignements personnels**

52 **Recommandations du Vérificateur général du Québec**

52 **Développement durable et changements climatiques**

60 Annexe 1

Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale

MESSAGE DE LA présidente

À titre de nouvelle présidente de la Commission de l'équité salariale, c'est un honneur pour moi de présenter le rapport annuel de gestion et les résultats atteints au cours de l'année 2010-2011, conformément aux objectifs du plan stratégique actuellement en vigueur.

Je tiens d'abord à souligner le travail remarquable de ma prédécesseure, Me Louise Marchand, que je salue et que je remercie de la part de tout le personnel de la Commission.

Depuis l'adoption de son Plan stratégique 2009-2014, la Commission a résolument orienté son action en mode d'ouverture et d'écoute afin de répondre et même d'anticiper les besoins de ses clientèles. La visibilité, l'assistance et le partenariat sont les fondements de l'ensemble de ses activités en 2010-2011 en vue de l'atteinte des objectifs fixés.

Les modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale, qui sont entrées en vigueur en mai 2009, ont accordé un sursis aux employeurs en défaut de réaliser leur exercice d'équité salariale, soit le 31 décembre 2010, tout en protégeant les droits des personnes salariées. Ce nouveau délai a représenté un immense défi pour la Commission, alors que les employeurs devaient disposer de l'information, de la formation et du soutien nécessaires pour respecter leurs obligations. Parmi l'ensemble des activités mises de l'avant, il m'importe de mentionner la poursuite de la campagne d'information pour les employeurs, de même que la conception d'une formation en ligne et son accessibilité sur le site Web de la Commission. Simple d'utilisation, cette formation permet un apprentissage personnalisé aux employeurs et à toute personne qui s'intéresse à la Loi sur l'équité salariale.

Dès janvier 2011, la Commission a lancé une vaste campagne nationale d'information auprès des personnes salariées afin de les sensibiliser à leurs droits en vertu de la Loi sur l'équité salariale pour qu'elles puissent les exercer. Parmi les moyens déployés, la Commission a révisé ses outils pour les adapter aux besoins des personnes salariées, mis en ligne une page spécialement destinée aux travailleuses sur son site Web et conçu un formulaire de plainte saisissable à l'écran, facilitant ainsi l'accessibilité à ce service.

Ces deux campagnes d'information ont atteint leurs objectifs. Les demandes de renseignements et d'assistance spécialisée sont passées de 10 000 en 2009-2010 à plus de 20 000 en 2010-2011, et la consultation du site Web de la Commission franchissait un nouveau record en atteignant plus de 255 000 visites. Quant aux documents de la Commission, ils ont été téléchargés à plus de 88 000 reprises. De janvier à mars 2011, un très grand nombre de plaintes ont été déposées à la Commission, dont 25 % allèguent le défaut de réaliser l'exercice d'équité salariale ou d'en évaluer le maintien. Pour assurer un traitement efficace, adapté et rigoureux de ces dossiers, la Commission a révisé ses procédures et a mis en place un processus accéléré d'enquête et d'adoption de décisions.

Depuis le 1er mars 2011, les employeurs doivent remplir annuellement une déclaration en matière d'équité salariale. Pour ce faire, un formulaire en ligne, simple et facile d'utilisation, est disponible sur le site www.demes.gouv.qc.ca. Cette déclaration permettra à la Commission de mesurer le taux d'application de la Loi et de baliser ses activités d'accompagnement et de vérification.

Pour suivre de près le rythme d'évolution de la société québécoise et de son économie, dans un contexte international hautement compétitif, la Commission mise sur son expertise qui doit être à la fine pointe des plus récents développements du droit et du monde du travail. Cependant, cette expertise ne peut prétendre atteindre ces standards que si elle est largement partagée et enrichie. Ainsi, par ses rencontres et ses avis, le Comité consultatif des partenaires est un allié précieux dans l'instauration et la poursuite d'un dialogue fécond et essentiel pour une application efficiente de la Loi sur l'équité salariale. Il en est de même de nos principaux partenaires du monde patronal, syndical et des groupes de femmes que j'ai rencontrés dès mon entrée en fonction afin de partager nos priorités et de consolider nos actions.

Permettez-moi enfin de souligner l'immense travail et le grand professionnalisme de tout le personnel de la Commission, ainsi que de mes collègues commissaires, dans l'atteinte des résultats exceptionnels de cette année. En effet, alors que l'annonce de l'abolition de la Commission et du transfert de ses activités dans un autre organisme public, le 30 mars 2010, a suscité une onde de choc, le personnel a su répondre avec rigueur et compétence à une demande de services incomparable. Ce personnel, dont l'engagement et le dévouement sont sans faille, constitue la pierre angulaire de l'accomplissement de la mission de la Commission.

Au cours de la prochaine année, la Commission poursuivra ses activités d'information et de soutien pour toutes ses clientèles, tout en accordant une attention particulière aux enquêtes et à la mise en place d'activités de surveillance.

Je suis aussi d'avis que le partenariat doit s'intensifier et que la participation à des événements locaux, régionaux, nationaux et internationaux est une avenue stratégique et déterminante à privilégier afin que l'équité salariale devienne un acquis dans le monde du travail.

Aujourd'hui plus que jamais, l'égalité entre les sexes, et l'équité salariale qui en découle, sont intégrées dans nos valeurs collectives, dans le tissu social du Québec, qui ne tolère plus la discrimination, fut-elle involontaire. Cette valeur que nous partageons doit s'incarner dans la vie de toutes les travailleuses du Québec. Ainsi, mon objectif en tant que présidente de la Commission de l'équité salariale est que, grâce à la Loi sur l'équité salariale, le travail féminin soit rémunéré à sa juste valeur.

MARIE RINFRET, avocate

DÉCLARATION sur la fiabilité des données

Les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de la responsabilité de la présidente de la Commission de l'équité salariale au 31 mars 2011. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données de ce rapport et des contrôles afférents effectués.

Le Rapport annuel de gestion 2010-2011 de la Commission de l'équité salariale :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'organisation;
- présente les orientations, les objectifs et les indicateurs de résultats du Plan stratégique 2009-2014 ainsi que les cibles à atteindre chaque fois qu'elles ont été déterminées.

À ma connaissance, les résultats et les explications contenus dans le présent rapport ainsi que les contrôles de ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2011.

La présidente,

MARIE RINFRET, avocate

Québec, 2011

FAITS SAILLANTS

En plus des travaux habituels reliés à son mandat d'information et de surveillance de l'application de la Loi sur l'équité salariale, la Commission a poursuivi, en 2010-2011, les activités entreprises à l'automne 2009 afin d'informer ses clientèles des modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale en mai 2009 et des nouvelles échéances fixées par celles-ci.

Soutien à la clientèle

La Commission a poursuivi ses activités visant à informer et à soutenir les employeurs dans la réalisation de leur exercice d'équité salariale ou de leur première évaluation du maintien. Elle a reçu et traité plus de 22 000 demandes de renseignements généraux et spécialisés, formé près de 4 000 personnes et reçu plus de 250 000 visites sur son site Web.

La Commission a développé et mis en ligne, en juin 2010, une formation générale sur son site Web. Simple d'utilisation, cette formation permet aux gestionnaires d'entreprises, aux membres des comités d'équité salariale, aux personnes salariées ainsi qu'à toute personne intéressée par la Loi sur l'équité salariale et son application, d'apprendre à son propre rythme, au moment et à l'endroit désirés. Depuis juin 2010, plus de 2 400 personnes se sont inscrites à cette formation.

Visibilité, information et partenariat

En octobre 2010, la Commission a effectué une dernière relance aux employeurs afin de leur rappeler qu'au plus tard le 31 décembre 2010, ils devraient avoir réalisé leur exercice d'équité salariale ou leur évaluation du maintien. Le coup d'envoi de cette relance a été donné par une conférence de presse tenue au début d'octobre, suivie de nouveaux placements publicitaires sur le Web et l'envoi de 80 000 lettres aux employeurs. La Commission a de plus poursuivi ses activités de partenariat avec diverses associations patronales dans le but de joindre le plus d'employeurs possible.

En janvier 2011 a commencé le déploiement d'une vaste campagne de sensibilisation auprès des personnes salariées pour les informer de leurs droits en vertu de la Loi sur l'équité salariale et des moyens pour les exercer. Une campagne de publicité a été réalisée à la radio, à la télévision spécialisée, dans les médias écrits, sur le Web, dans le transport en commun (autobus et métro de la région de Montréal) et par des affichages dans les commerces les plus fréquentés par les femmes. La Commission a mis en ligne sur son site Web une page spécialement conçue pour les travailleuses et elle a rendu disponible un formulaire de plainte saisissable à l'écran. La Commission a également sollicité la collaboration de ses partenaires afin de faire circuler l'information, entre autres en adressant une demande de collaboration à plus de 1 000 groupes de femmes du Québec. À la suite de ces demandes, la Commission a donné plusieurs conférences, notamment aux conférences régionales des élus de Montréal, de Laval et de Longueuil. Depuis le lancement de la campagne de sensibilisation, plusieurs entrevues ont été accordées à des hebdomadaires régionaux, des quotidiens et des revues comme *Châtelaine*, *Vita Magazine* et la *Gazette des femmes*.

La Commission a également profité de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2011, pour effectuer un blitz de communication destiné aux travailleuses au moyen de placements publicitaires dans les quotidiens. Aussi, la présidente a donné des entrevues à la télévision, à la radio et dans les médias écrits.

La Commission a également participé à plusieurs salons et expositions.

Depuis janvier 2011, la présidente a entrepris une tournée de tous les partenaires patronaux, syndicaux et du réseau des groupes de femmes pour leur faire part de cette nouvelle étape de l'application de la Loi et de son désir de travailler en concertation et en partenariat afin que la Loi sur l'équité salariale s'applique dans toutes les entreprises visées.

Le Comité consultatif des partenaires, composé de membres représentant les employeurs, les associations syndicales et les groupes de femmes, s'est réuni à 4 reprises afin d'aiguiller la Commission et le ministre du Travail sur divers sujets, notamment sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale et sur le Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale.

Processus décisionnel et traitement des plaintes et différends

Au cours de l'année 2010-2011, la Commission a mis l'accent sur le traitement des dossiers (plaintes et différends) déposés avant l'entrée en vigueur des modifications législatives en mai 2009. Les différentes équipes, particulièrement celles responsables des enquêtes et des affaires juridiques, ont uni leurs efforts afin de soumettre le plus de dossiers possibles aux commissaires pour prise de décision avant le 31 décembre 2010.

Par ailleurs, afin de pouvoir traiter plus rapidement et plus efficacement les plaintes qui seraient déposées à compter du 1er janvier 2011, la Commission a revu ses processus et elle a embauché et formé du nouveau personnel. Un processus accéléré d'enquête et une procédure accélérée de prise de décision ont, entre autres, été adoptés et mis en place depuis janvier 2011.

La Commission a également développé son expertise et déterminé des processus pour le traitement des nouveaux types de demandes (demandes de prolongation des délais [art. 101.1], demandes d'étalement des ajustements salariaux [art. 72], etc.). Pour ce faire, la Commission a entre autres fait appel à l'expertise du Comité consultatif des partenaires.

Déclaration en matière d'équité salariale

La Commission de l'équité salariale a poursuivi ses travaux, entrepris en 2009, pour la mise en place de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) en partenariat avec Revenu Québec, le ministère du Travail et Services Québec. Le Règlement concernant cette déclaration annuelle obligatoire en matière d'équité salariale est entré en vigueur le 1er mars 2011.

Le formulaire de la Déclaration a été mis en ligne le 31 mars 2011 sur le site www.demes.gouv.qc.ca. Pour sa part, le site Web de la Commission a été actualisé avant et lors de la mise en ligne de ce formulaire afin de fournir graduellement à la clientèle visée toute l'information nécessaire pour le remplir. Des lettres ont été envoyées aux différents ordres professionnels, dont les membres supportent et conseillent habituellement les employeurs afin de les sensibiliser à cette nouvelle obligation pour qu'ils puissent informer leurs clients ou leurs propres membres.

Quatre grandes associations patronales, soit le Conseil du patronat du Québec, la Fédération des chambres de commerce du Québec, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et le Conseil québécois du commerce de détail ont accepté d'apporter leur soutien à la Commission en aidant les employeurs qui auront l'obligation de remplir la Déclaration.

PARTIE 1 = Présentation de la COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Cette partie contient de l'information sur la mission de la Commission, sa clientèle, sa composition et sa structure organisationnelle.

Mission

La mission de la Commission de l'équité salariale est de veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale au Québec. L'objet de cette loi est de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine. La Loi sur l'équité salariale, adoptée en 1996 et modifiée en 2009, est une loi proactive qui oblige les employeurs dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus à procéder à un exercice d'équité salariale. Ce dernier permet d'évaluer et de comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, puis d'estimer les écarts salariaux entre elles. Le cas échéant, les employeurs doivent alors verser des ajustements salariaux aux personnes occupant des catégories d'emplois à prédominance féminine. Les obligations prescrites par la Loi varient selon la taille des entreprises.

Au fil des années, la Commission a développé une expertise inhérente à un domaine de droit qui ressortit aux droits de la personne et aux relations du travail. Dans l'accomplissement de ses diverses missions, la Commission est à l'écoute des partenaires du marché du travail. Ses initiatives et interventions sont inspirées du constant souci de s'adapter aux besoins des parties et du respect et de la mise en œuvre de leurs droits.

Créée par la Loi sur l'équité salariale, la Commission exerce un rôle à la fois décisionnel et administratif, et elle fait rapport au ministre du Travail.

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, la Commission exerce les fonctions suivantes :

- rend des décisions conformément aux dispositions de la Loi;
- diffuse de l'information auprès de ses clientèles que sont les entreprises, les associations patronales, les associations accréditées, les travailleuses, les groupes de femmes et les autres relayeurs, comme les ordres professionnels, et le grand public;
- prête assistance aux entreprises dans l'établissement et le maintien de l'équité salariale;
- élabore et adapte des outils facilitant la réalisation de l'équité salariale et l'évaluation du maintien;
- effectue des études et des recherches sur toute question relative à l'équité salariale;
- surveille la réalisation des exercices ou des programmes d'équité salariale et veille au maintien de l'équité salariale dans les entreprises;
- fait enquête de sa propre initiative ou à la suite d'un différend ou d'une plainte et détermine, le cas échéant, les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit atteinte;
- favorise la concertation et la participation des personnes salariées dans la réalisation des programmes d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien, ainsi que le règlement à l'amiable au sein des entreprises, notamment par la conciliation;
- préside les séances du comité consultatif des partenaires;
- donne des avis au ministre du Travail.

PARTIE 1

Pour assumer pleinement son rôle, la Commission fournit une prestation de qualité, rapide et courtoise. De plus, elle transmet une information claire et précise. Elle assure également le traitement des plaintes et des différends de façon rigoureuse dans un délai raisonnable, tout en répondant aux questions soumises de façon confidentielle, avec diligence et impartialité.

La Commission s'assure d'être au fait de l'évolution du marché du travail, de connaître la progression de l'équité salariale dans les entreprises et de dégager les facteurs externes susceptibles d'avoir une influence sur l'application de la Loi, ainsi que de ses interventions.

Clientèles

Les clientèles de la Commission sont composées d'employeurs, d'associations accréditées et de personnes salariées qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Le nombre d'entreprises de 10 personnes salariées ou plus visées par la Loi sur l'équité salariale s'établit en 2010 à 56 310 pour l'ensemble du Québec[1].

Au Québec, en 2010, la population active comptait 4 253 600 personnes. De ce nombre, 3 368 700 personnes travaillaient pour le compte d'un employeur et 1 680 600 étaient des femmes (49,9 %)[2].

Au cours de l'année 2010, le Québec a connu à nouveau la création d'emplois après la récession de 2009 et c'est dans le secteur des services[3] uniquement que la progression a été observée. Dans l'ensemble, les emplois créés dans ce secteur ont profité aux hommes en majorité, alors que le secteur des biens[4] a été caractérisé par des pertes d'emplois qui ont surtout touché les femmes.

De 2009 à 2010, la part des femmes dans l'emploi total a diminué, passant de 48,2 % à 47,8 %. Celle des hommes a augmenté, passant de 51,8 % à 52,2 %. En 2010, l'écart a augmenté et la part des hommes dans l'emploi total demeure donc toujours plus élevée que celle des femmes[5].

En tenant compte de la situation de 2010, il y a lieu d'observer que la participation des Québécoises au marché du travail continue de se situer dans un nombre limité de secteurs d'activités économiques et souvent dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Certains secteurs regroupent d'année en année une forte majorité de femmes, comme l'illustre le tableau de la page suivante.

---

1. STATISTIQUE CANADA, Registre des entreprises, traitement des données par l'Institut de la statistique du Québec.
2. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2010*, 2011, p. 44.
3. *Ibid.*, p. 11. Les industries du secteur des services comprennent les secteurs d'activité suivants : le commerce; le transport et l'entreposage; la finance, les assurances, l'immobilier et la location; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; les services d'enseignement; les soins de santé et d'assistance sociale; l'information, la culture et les loisirs; l'hébergement et les services de restauration; autres services; et les administrations publiques.
4. Les industries du secteur des biens comprennent les secteurs d'activité suivants : l'industrie du secteur primaire; les services publics; la construction; et la fabrication.
5. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. « Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2000-2010 », *Annuaire québécois des statistiques du travail*, volume 7, juin 2011, p. 67

Taux de présence des femmes dans certains secteurs des services

Secteur d'activité	2010	2009
Soins de santé et assistance sociale	80,0 %	81,3 %
Services d'enseignement	67,6 %	67,0 %
Hébergement et services de restauration	56,9 %	58,4 %
Finance, assurances, immobilier et location	57,9 %	60,1 %
Ensemble du secteur des services	**54,6 %**	**55,2 %**

Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. « Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 2000-2010 », *Annuaire québécois des statistiques du travail*, volume 7, juin 2011, p. 112.

En 2010, les données indiquent que les emplois syndiqués ont augmenté en moins grand nombre que les emplois non syndiqués (17 400 comparativement à 67 200), ce qui établit le taux de couverture syndicale à 39,3 %, comparativement à 39,8 % en 2009[6]. En 2010, 38,9 % des emplois occupés par des femmes étaient syndiqués, comparativement à 39,1 % en 2009. Enfin, 39,7 % des emplois occupés par des hommes étaient syndiqués en 2010, comparativement à 40,5 % en 2009[7].

En 2010, le salaire horaire moyen des femmes et des hommes était respectivement de 19,78 $ et de 22,46 $, ce qui représente un écart salarial de 11,9 %, comparativement à 2009 où l'écart était de 12,5 %[8].

Composition

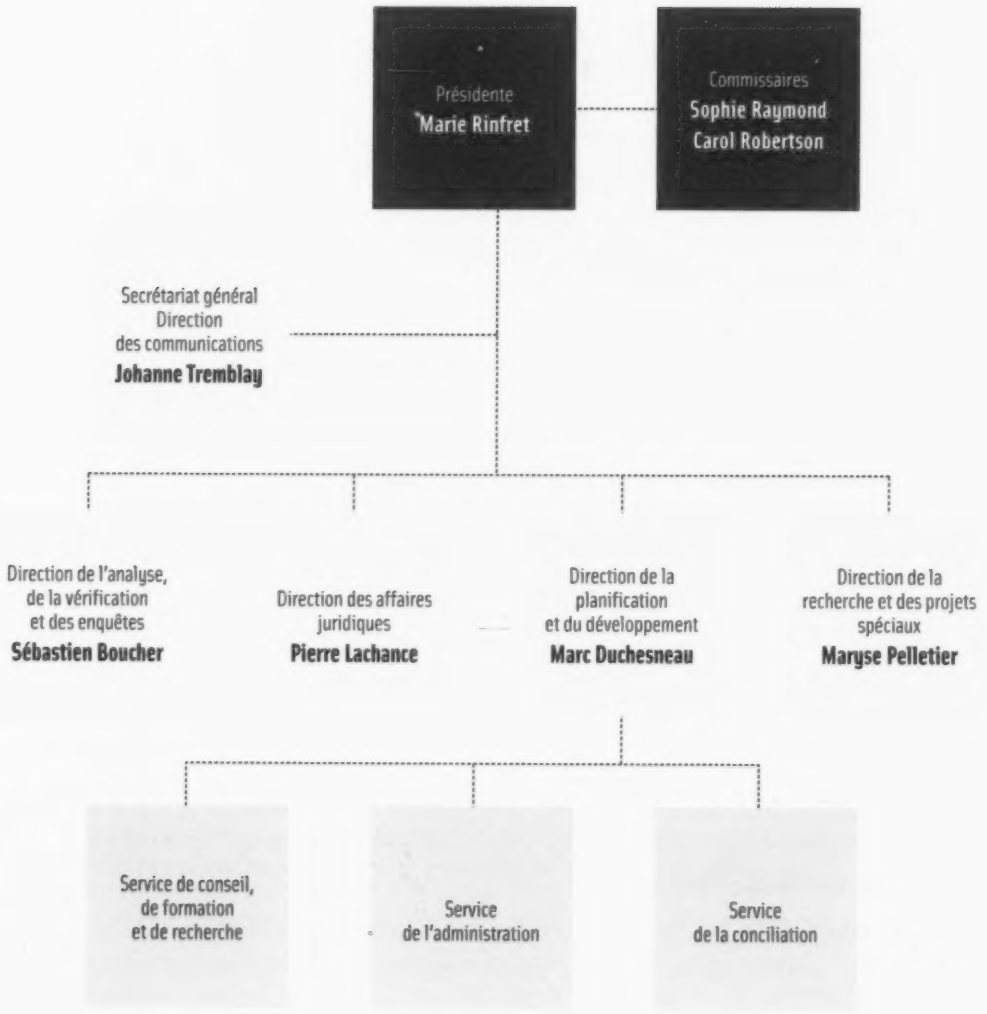
La Commission se compose de 3 membres, dont une présidente, nommés par le gouvernement pour des mandats de 5 ans après consultation auprès des organismes les plus représentatifs des employeurs, des personnes salariées et des femmes. La présidente de la Commission dirige et administre les affaires de celle-ci. Elle préside les séances, dont le quorum est de 2 membres. En cas de partage des décisions, le vote de la présidente est prépondérant.

Nommée commissaire en juin 2007, M[e] Marie Rinfret est présidente depuis le 10 janvier 2011. Pour leur part, M[me] Carol Robertson et M[me] Sophie Raymond, commissaires, sont en fonction respectivement depuis le 10 mai 2004 et le 10 janvier 2011. Au cours de l'exercice 2010-2011, la Commission a tenu 16 séances qui ont conduit à 157 décisions.

6. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2010*, 2011, p. 18.
7. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Taux de présence de l'emploi syndiqué chez les travailleurs, résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles, Québec, 2008-2010*, réf. du 22 août 2011, http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/i003_taux_emploi_syndique_que_08-10.htm.
8. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2010*, 2011, p. 29.

PARTIE 1

Structure organisationnelle



Organisation

La présidente dirige la Commission, qui se compose du Secrétariat général, de la Direction des communications, la Direction des affaires juridiques, la Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes, la Direction de la planification et du développement, et la Direction de la recherche et des projets spéciaux.

Présidente

La présidente est le trait d'union entre les rôles décisionnel et administratif de la Commission. Elle établit le lien entre les membres et l'organisation de la Commission. Dans ce contexte et en tout temps, elle s'assure que la Commission accomplit sa mission conformément à la Loi. Elle définit, de concert avec les commissaires, les orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi.

La présidente est responsable de l'organisation structurelle de la Commission. Ainsi, elle détermine et planifie, avec un comité formé des gestionnaires, les priorités, les ressources nécessaires et les travaux dans le contexte de la modernisation de l'État, et elle conduit les affaires de la Commission. De plus, elle préside le Comité consultatif des partenaires, dont les membres sont directement concernés par l'application de la Loi. Elle est la porte-parole de la Commission. Elle représente cette dernière auprès des divers interlocuteurs publics ou privés, des partenaires du monde du travail, des organisations professionnelles et communautaires, des médias, des ordres professionnels et des gouvernements qui sont responsables de l'application de lois ou de politiques en matière d'équité salariale, ou qui s'intéressent à la législation québécoise. Enfin, elle participe à différents forums et évènements régionaux, nationaux et internationaux sur des questions relatives à l'équité salariale, aux droits du travail, aux droits de la personne et à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Commissaires

Les commissaires composent, avec la présidente, le forum décisionnel qui détermine les mesures pour faire appliquer la Loi. Elles participent par ailleurs à la définition et à l'élaboration des orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi. En conformité avec les lois et règlements de la Commission, elles exercent tout mandat que leur confie la présidente.

Secrétariat général

Le Secrétariat général coordonne les relations entre le bureau de la présidente et le cabinet de la ministre du Travail, les partenaires gouvernementaux, les gouvernements étrangers et les organisations externes. Il planifie et coordonne l'ensemble des travaux pour la tenue des séances de la Commission, apporte le soutien nécessaire aux activités des commissaires et assure le suivi des décisions. Il coordonne les activités du Comité consultatif des partenaires. Il est responsable des mandats liés à l'application de la Loi sur l'administration publique pour la réalisation du plan stratégique, de la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens et du rapport annuel de gestion. Il voit également à l'application de la Loi sur le développement durable. Il siège au réseau lié à la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, auxquels sont associés des plans d'action triennaux, et il siège au réseau qui concerne la mise en œuvre de la Politique gouvernementale sur l'allégement réglementaire et administratif. Le Secrétariat général coordonne les travaux relatifs aux activités parlementaires.

Direction des communications

La Direction des communications coordonne les relations avec le cabinet de la ministre du Travail ainsi que les activités médiatiques et la diffusion de l'information sur l'application de la Loi auprès des clientèles et du public en général. La Direction produit des documents de vulgarisation, et elle est responsable de la promotion et de la publicité de la Commission. Elle gère aussi le site Web et les relations de presse. De plus, la Direction des communications exerce un rôle-conseil auprès des autorités pour la diffusion de l'information et, à cette fin, elle conçoit et réalise des plans de communication. Enfin, elle est responsable de l'application de la Charte de la langue française.

Direction des affaires juridiques

La Direction des affaires juridiques développe et offre l'expertise juridique nécessaire au soutien des fonctions décisionnelles et administratives de la Commission. Ainsi, elle donne des conseils juridiques, effectue des recherches et émet des opinions sur l'application et l'interprétation de la Loi sur l'équité salariale et sur toute autre question de nature juridique, législative ou réglementaire. Elle est également responsable de l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Elle agit à titre de répondante de l'éthique au sein de la Commission et est membre du réseau gouvernemental en matière d'éthique. Enfin, la Direction des affaires juridiques représente la Commission devant la Commission des relations du travail ou tout autre tribunal.

Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes

La Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes exerce le mandat d'enquête et d'analyse préalable à la prise de décision des membres de la Commission. L'enquête peut être menée à la suite d'une plainte ou d'un différend, ou à l'initiative de la Commission. La Direction recueille les renseignements et les faits pertinents auprès des parties, les analyse en fonction des dispositions afférentes de la Loi, fait rapport de ses constatations et soumet ses recommandations aux membres de la Commission pour la prise de décisions. Elle voit également à l'application des mesures que détermine la Commission dans ses décisions. De plus, la Direction administre le programme de vérification, dont l'objet est d'assurer la mise en œuvre de la Loi et le respect des droits des titulaires d'emplois visés.

Direction de la planification et du développement

Afin d'offrir un meilleur soutien à la clientèle, la Direction de la planification et du développement se compose de trois services : le Service de conseil, de formation et de recherche, le Service de conciliation et le Service de l'administration.

Le Service de conseil, de formation et de recherche offre le service de renseignements de première ligne, tout en étant responsable de l'assistance spécialisée pour le soutien à la clientèle dans les volets plus complexes ou techniques de la Loi. Pour soutenir les entreprises dans la réalisation de l'exercice et du maintien de l'équité salariale, le Service développe des produits et des services, conçoit des outils, met au point des formations accessibles dans toutes les régions du Québec et offre des formations sur mesure. Il effectue des activités de recherche reliées à l'équité salariale devant mener à l'adoption d'orientations par les membres de la Commission. De plus, ce service développe et maintient des partenariats pour la formation en équité salariale, notamment avec la collaboration de certains ordres professionnels.

Le Service de conciliation est offert dans tous les cas de différends et dans certains dossiers de plaintes. Lorsque les parties acceptent l'offre de conciliation, une conciliatrice ou un conciliateur intervient en vue de rechercher une entente conforme à la Loi et satisfaisante pour les parties impliquées. Cette démarche s'inscrit dans les objectifs de la Loi sur l'équité salariale et souligne la volonté de favoriser des relations harmonieuses entre les parties.

Le Service de l'administration assiste et conseille la présidente et les gestionnaires en matière de services administratifs, de gestion interne et de gestion des ressources humaines. Il est responsable de l'administration du système de gestion des ressources financières et matérielles SAGIR (Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources) et du soutien informatique. Il est aussi responsable de l'évolution du système GID (Gestion intégrée des dossiers). Le Service de l'administration exerce un rôle de liaison, notamment avec les ministères assurant le partage de services et avec les organismes centraux du gouvernement, sur toute question concernant les ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles.

Direction de la recherche et des projets spéciaux

La Direction de la recherche et des projets spéciaux a le mandat de coordonner les comités mis sur pied pour assurer la cohérence au sein de la Commission et pour répondre aux besoins exprimés par les clientèles. Elle assure le développement de l'expertise du personnel de la Commission par des activités de recherche et d'analyse-conseil sur des questions liées à l'équité salariale, à la rémunération et, plus largement, au marché du travail. Elle appuie en outre le Comité consultatif des partenaires lorsque des avis sont requis. Enfin, elle coordonne les travaux conceptuels et informatiques de même que le service à la clientèle concernant la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, en partenariat avec Revenu Québec et Services Québec.

PARTIE 2 Présentation des RÉSULTATS

Plan stratégique 2009-2014

Synthèse du plan stratégique

Le Plan stratégique 2009-2014 comprend 4 enjeux auxquels se rattachent 4 orientations.

VISION

Une organisation engagée, avec ses partenaires, au service de toute la société québécoise pour soutenir l'application de l'équité salariale et sa progression au bénéfice des générations futures.

ENJEU 1	**Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus.**	***Orientation 1*** Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.
ENJEU 2	**L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes.**	***Orientation 2*** Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions.
ENJEU 3	**Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information.**	***Orientation 3*** Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.
ENJEU 4	**Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé.**	***Orientation 4*** Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.

Sommaire des résultats pour 2010-2011

Objectifs		*Niveau de réalisation des objectifs*	*Page*
1.1	Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises.	Réalisé	20
1.2	Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services.	Réalisé	22
1.3	Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées.	Réalisé	24
1.4	Étendre l'offre de conciliation.	Réalisé	25
1.5	Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales.	Réalisé	26
2.1	Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.	En cours	27
2.2	Mettre au point les modalités du programme de vérification du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.	En cours	27
2.3	Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.	En cours	28
3.1	Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale.	Réalisé	29
3.2	Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association comme les ordres professionnels.	Réalisé	30
3.3	Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses et particulièrement des travailleuses non syndiquées.	Réalisé	31
3.4	Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.	Réalisé	32
3.5	Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.	Réalisé	34
4.1	S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale.	En cours	35
4.2	Assurer la transmission de l'expertise.	Réalisé	36
4.3	Favoriser la formation du personnel.	Réalisé	37
4.4	Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.	Réalisé	37

PARTIE 2

Résultats 2010-2011

L'année 2010-2011 a été marquée par une augmentation très importante de demandes de services à la Commission de l'équité salariale par ses clientèles. Cela s'explique par le nouveau délai du 31 décembre 2010 accordé aux employeurs pour respecter leurs obligations légales et par le fait qu'à compter du 1er janvier 2011, les travailleuses pouvaient se prévaloir de leur droit à l'équité salariale. En vertu de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, les travailleuses avaient jusqu'au 30 mai 2011 pour déposer une plainte à la Commission et obtenir, s'il y a lieu, la rétroactivité des ajustements salariaux pouvant aller jusqu'à 2001. Une plainte déposée après le 30 mai 2011 limite la rétroactivité à 5 ans.

ENJEU 1 — Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus

Orientation 1 Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.

AXE D'INTERVENTION
Offre de services renouvelée et mieux connue

OBJECTIF 1.1
Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises.

	Indicateurs	2010-2011	2009-2010
Visibilité de la Commission de l'équité salariale	**Une tournée d'information et des activités de communication**		
	Régions visitées	9	12
	Nombre de conférences	22	46
	Nombre de personnes participant aux conférences	1 090	1 594
	Nombre d'entrevues médiatiques dans les médias écrits et électroniques	68	85
	Nombre de communiqués diffusés	8	26
	Nombre de placements publicitaires	181	145
	Nombre de lettres envoyées aux employeurs	80 000	115 000
	Nombre de stands d'information lors d'événements publics	7	9
	Nombre de lettres pour la transmission de l'information aux travailleuses	2 000	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En modifiant la Loi en 2009, le législateur a accordé un nouveau délai aux employeurs, soit le 31 décembre 2010, pour réaliser leur exercice d'équité salariale ou, si l'exercice était déjà terminé, pour en évaluer le maintien dans leur entreprise.

Le défi de la Commission tout au long de l'année était d'informer les employeurs, particulièrement les retardataires, afin qu'ils se conforment à la Loi et respectent le délai fixé.

Ainsi, la Commission a continué de mener de nombreuses activités de communication destinées aux employeurs dans plusieurs médias. Elle a poursuivi sa tournée d'information dans 9 régions additionnelles dans le cadre de l'entente de partenariat avec la Fédération des chambres de commerce du Québec et a participé à des événements organisés par d'autres partenaires.

Dès le 1er janvier 2011, les travailleuses pouvaient exercer leur droit à l'équité salariale. Ainsi, la Commission a commencé dès l'automne 2010 à les informer et les sensibiliser à leur droit à l'équité salariale.

Le bilan d'ensemble des activités d'information et de communication tant auprès des employeurs que des personnes salariées ayant droit à l'équité salariale s'établit de la façon suivante :

- 22 conférences ont été prononcées auprès de chefs d'entreprises ou leurs représentants, auprès de travailleuses ou de groupes les représentant et aussi auprès de partenaires relayeurs d'information.
- Plus de 1 000 personnes ont été informées directement des nouvelles dispositions de la Loi sur l'équité salariale et de leurs droits en vertu de la Loi.
- 68 entrevues ont été accordées dans les médias écrits et électroniques, dont plusieurs données à des médias locaux et régionaux par la présidente.
- 181 placements publicitaires ont été effectués dans les médias nationaux et dans plusieurs médias locaux et régionaux.
- 80 000 lettres ont été expédiées aux employeurs pour les informer des modifications à la Loi et pour les inviter à s'inscrire à une activité de formation offerte gratuitement par la Commission.
- 2 000 lettres ont été expédiées à des partenaires relayeurs d'information auprès des personnes salariées occupant un emploi majoritairement occupé par des femmes. Leur collaboration avec la Commission est essentielle pour informer le plus de travailleuses possibles de leur droit à l'équité salariale dans toutes les régions du Québec, soit en organisant une activité spécifique ou en invitant la présidente à un événement local ou régional déjà prévu.

Dans le contexte de la campagne d'information que la Commission a poursuivie en 2010-2011 auprès des entreprises, le placement publicitaire dans les hebdomadaires et dans des stations de radio régionales a permis d'informer directement les employeurs sur leurs obligations légales en matière d'équité salariale partout au Québec.

Le 18 janvier 2011, la Commission a procédé au lancement d'une campagne d'information intitulée *Le décompte est terminé, les travailleuses peuvent maintenant se prévaloir de leurs droits*. Cette campagne, qui s'est poursuivie au-delà du 31 mars 2011, visait à sensibiliser les travailleuses du Québec afin qu'elles puissent se prévaloir de leur droit à l'équité salariale.

De plus, la Commission a effectué 7 sorties publiques au cours de l'année en tenant des stands d'information lors d'événements publics ou privés et en participant à des congrès, des colloques et des salons, ce qui a favorisé le réseautage et l'initiation de nouveaux partenariats.

Toutes les activités d'information de la Commission ont eu pour effet de susciter une augmentation importante de l'utilisation des services en ligne et des demandes de renseignements généraux et spécialisés.

AXE D'INTERVENTION
Soutien direct aux entreprises

OBJECTIF 1.2
Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services.

Indicateurs		2010-2011	2009-2010
Accessibilité aux services en ligne	Demande de renseignements par courriel	2 318	270
	Inscriptions en ligne à la formation (en salle)	97 %	98 %
Utilisation des services offerts	Inscriptions à la formation en ligne	2 441	S. O.
	Visites du site Web	286 882	123 596
	Téléchargement de publications	42 818	19 067
	Téléchargement du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*	17 077	4 656
	Téléchargement des outils *Méthode d'évaluation des emplois*, *Questionnaires d'évaluation des emplois* et *Calcul rétroactif des ajustements salariaux*	6 577	4 066

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Conformément à la volonté du gouvernement du Québec d'accélérer le déploiement de l'information et des services offerts par voie électronique, la Commission a tout mis en œuvre pour intensifier son offre de services électroniques pour ses clientèles.

Ainsi, le volume des demandes de renseignements par courriel a poursuivi sa progression de l'an dernier, alors qu'elle avait déjà quadruplé, passant de 68 à 270. Cette année, la Commission a reçu 2 318 demandes tant de la part des employeurs que des personnes salariées, ce qui représente un volume presque 10 fois plus élevé que celui de l'année précédente.

L'inscription en ligne aux sessions de formation en salle a de nouveau été très utilisée en 2010-2011. En effet, 97 % des personnes participantes ont utilisé cet outil pour s'inscrire plutôt que d'utiliser le service téléphonique. Ce taux est presque identique à celui de 2009-2010. La diminution du nombre d'inscriptions par téléphone a permis à la Commission de concentrer ses efforts pour répondre aux nombreux appels concernant l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Au cours de l'année, la Commission a rendu disponible une formation en ligne pour faciliter l'apprentissage de l'application de la Loi sur l'équité salariale à toute personne intéressée, et ce, à son propre rythme, au moment et à l'endroit où elle le désire. Depuis l'entrée en vigueur de ce service, le 17 juin 2010, 2 441 personnes se sont inscrites à cette formation. Il s'agit d'employeurs ou de représentants d'employeurs dans une proportion de 67,9 %.

Les possibilités d'obtenir des renseignements par courriel, de s'inscrire sur le site Web à une formation en salle, d'avoir accès à une formation en ligne sur la Loi et, depuis le 31 mars 2011, d'effectuer en ligne la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, sont 4 outils qu'offre maintenant la Commission. Ceux-ci permettent d'accroître sa participation au développement du gouvernement en ligne, contribuant aussi à l'atteinte des objectifs du développement durable.

La fréquentation du site Web de la Commission a plus que doublé au cours de l'année. Elle est passée de 123 596 visites en 2009-2010 à 286 882 en 2010-2011. La mise à jour constante du site vise à permettre à toutes les clientèles, autant aux employeurs qu'aux personnes salariées, d'y trouver tous les renseignements pertinents et essentiels pour répondre à leurs besoins concernant l'application de la Loi.

Aussi, le téléchargement des publications, comme *Le Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien* et *Le salaire a-t-il encore un sexe?*, a plus que doublé par rapport à l'année précédente, passant de 19 067 à 42 818. Dans la foulée, le nombre de téléchargements du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* est passé de 4 656 à 17 077, soit presque 4 fois plus que l'an dernier.

En ce qui a trait aux 3 autres possibilités de téléchargements d'outils qui font partie du Progiciel, mais qui peuvent être utilisés indépendamment de celui-ci, le nombre total de téléchargements effectués pour les volets *Méthode d'évaluation des emplois*, *Questionnaires d'évaluation des emplois* et *Calcul rétroactif des ajustements salariaux* est de 6 577, comparativement à 4 066 l'an dernier. Cela représente toujours une utilisation importante des outils pouvant être téléchargés gratuitement sur le site Web de la Commission.

OBJECTIF 1.3

Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées.

Indicateurs		2010-2011	2009-2010
Nombre et type d'interventions selon la taille des entreprises	**Entreprises de toutes tailles**		
	Demandes de renseignements généraux	18 932	8 859
	Demandes de renseignements spécialisés	2 136	820
	Sessions de formation données lors de la tournée	167	159
	Villes visitées	54	41
	Participation aux sessions de formation	4 505	4 072
	Taux de satisfaction à l'égard des services offerts	97,5 %	97,3 %
	Entreprises de moins de 100 personnes salariées		
	Nombre d'appels reçus	17 653	83,8 %
	Pourcentage des appels reçus sur le total des appels de la part des entreprises de toutes tailles	2 928	65,0 %
	Participation aux sessions de formation	5 506	62,2 %
	Pourcentage par rapport à l'ensemble des entreprises	2 563	62,9 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2010-2011, la poursuite des tournées d'information et de formation auprès des employeurs, de même que la campagne d'information visant à sensibiliser les travailleuses afin qu'elles puissent se prévaloir de leur droit à l'équité salariale, ont eu un impact extrêmement significatif sur les demandes de conseils généraux et spécialisés. Il s'agit en fait d'une année sans précédent pour ce type de services. Alors que les demandes de renseignements généraux ont plus que doublé, celles pour les conseils spécialisés ont presque triplé, passant de 820 demandes en 2009-2010 à 2 136 cette année.

Jusqu'à la fin de décembre 2010, la très grande majorité des appels provenait des employeurs, notamment ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées. Parmi les appels provenant des entreprises, 83,8 % d'entre eux provenaient de celles ayant moins de 100 personnes salariées. Une proportion en nette hausse par rapport à 2009-2010, alors que les appels de ces entreprises représentaient 62,2 %. Ce résultat démontre que la Commission a atteint son objectif d'« accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées ».

À compter de janvier 2011, le plus grand nombre d'appels provenait plutôt de personnes salariées de partout au Québec. Ces dernières, qui avaient été sensibilisées à leur droit à l'équité salariale lors de la campagne d'information de la Commission, désiraient s'informer sur leur droit à l'équité salariale et sur la procédure à suivre si celui-ci n'était pas respecté.

En ce qui a trait à la formation en salle, 167 sessions ont été données dans 54 villes et 15 régions du Québec, permettant à 4 505 employeurs ou représentants d'employeurs d'y participer. Le nombre de personnes participantes provenant d'entreprises comptant moins de 100 personnes salariées est de 2 928. Ce nombre représente 65 % de l'ensemble des personnes participantes, comparativement à 62 % l'an dernier.

Le taux de satisfaction des clientèles ayant utilisé les services de renseignements généraux ou spécialisés, ou à la suite de la formation donnée en salle s'est établi globalement à 97,5 % cette année, en légère hausse par rapport à l'an dernier (97,3 %).

OBJECTIF 1.4
Étendre l'offre de conciliation.

Indicateurs		2010-2011		2009-2010	
		plaintes	différends	plaintes	différends
Nombre total d'offres de conciliation réparti par type de conciliation offerte	Offres de conciliation	85	26	6	31
Taux d'acceptation de la conciliation	Taux d'acceptation	100 %	100 %	100 %	83 %
Taux de succès	Taux de succès	95 %	85 %	100 %	85 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le Service de conciliation favorise le règlement à l'amiable des plaintes et des différends susceptibles de survenir lors de la réalisation des exercices d'équité salariale. Depuis sa création, ce service a un taux de succès très élevé et a souvent été mentionné par les partenaires comme étant un service très apprécié. La conciliation est formellement inscrite dans la Loi sur l'équité salariale depuis 2009.

Lors du dépôt d'un différend au sein d'un comité d'équité salariale ou d'une plainte, particulièrement en milieu syndiqué, la Commission propose la conciliation aux parties. Ce service, qui peut conduire au règlement de la plainte ou du différend, est offert sur une base volontaire. Lorsque la conciliation n'est pas acceptée par les deux parties ou qu'elle ne permet pas d'en arriver à un règlement du conflit, un processus d'enquête est alors enclenché.

Au cours de l'année 2010-2011, le nombre de plaintes et de différends traités en conciliation a considérablement augmenté, passant de 37 à 111 dossiers. Cela s'explique par le fait que la majorité des offres de conciliation concernaient des dossiers de plaintes et de différends antérieurs au 28 mai 2009.

Notons que toutes les offres de conciliation proposées en 2010-2011 ont été acceptées.

En somme, les résultats de 2010-2011 demeurent nettement supérieurs à la cible de 80 % visée par la Commission.

AXE D'INTERVENTION

Services coordonnés de soutien aux entreprises

OBJECTIF 1.5

Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales.

Indicateurs		2010-2011	2009-2010
Type et nombre d'activités coordonnées par région	Tournées d'information et de formation	2	2
	Nombre d'activités coordonnées	–	40

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

De façon à optimiser son offre de services, notamment sur les nouvelles dispositions de la Loi, la Commission a poursuivi dans 9 régions du Québec la tournée d'information amorcée l'année précédente par la présidente, les commissaires et des membres du personnel auprès des entreprises.

La tournée de formation pour les employeurs ou leurs représentants s'est également échelonnée sur plusieurs mois dans 15 régions du Québec.

L'augmentation importante des demandes de services de la part des clientèles au cours de l'année 2010-2011 n'a pas rendu possible la concrétisation d'activités coordonnées, c'est-à-dire la tenue de rencontres d'information suivies de séances de formation dans chaque région visitée. Quoi qu'il en soit, la Commission est d'avis que cette approche de coordination des services mérite d'être retenue. En ce sens, cet objectif sera de nouveau présent en 2011-2012.

ENJEU 2

L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes

Orientation 2 Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions.

AXE D'INTERVENTION
Vérifications

OBJECTIF 2.1
Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.

Indicateurs	2010-2011
Nombre de vérifications entreprises et complétées à partir de 2011	S. O.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Loi sur l'équité salariale, modifiée en 2009, a octroyé un nouveau délai pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien. Ce délai est arrivé à échéance le 31 décembre 2010. En conséquence, la vérification ne pouvait commencer avant le 1er janvier 2011. Ainsi, au cours de la période 2010-2011, aucune vérification auprès des entreprises n'a été effectuée.

En fait, le programme de vérification est en révision afin de tenir compte des nouvelles dispositions de la Loi sur l'équité salariale, par exemple la possibilité d'obtenir des données qui résulteront de l'obligation pour les employeurs de faire une déclaration annuelle en matière d'équité salariale dans leur entreprise.

Quant au volume des vérifications qui seront entreprises une fois le programme révisé, il sera déterminé en fonction du nombre de plaintes déposées entre le 1er janvier 2011 et le 30 mai 2011. La priorité de traitement sera accordée à ces dernières.

OBJECTIF 2.2
Mettre au point les modalités du programme de vérification du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.

Indicateurs	2010-2011
Nombre et taille d'entreprises où une vérification pour le maintien de l'équité salariale est effectuée à partir de 2012	S. O.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Voir les commentaires relatifs à l'objectif 2.1

PARTIE 2

AXE D'INTERVENTION
Sanctions

OBJECTIF 2.3
Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.

Indicateurs	*2010-2011*
Recours et moyens utilisés	S. O.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Jusqu'à maintenant, il n'a pas été nécessaire d'avoir recours au processus pénal et à l'imposition d'amendes pour faire appliquer la Loi. D'autres moyens utilisés par la Commission ont permis d'atteindre cet objectif :

- les décisions et ordonnances de la Commission sont appliquées dans la plupart des cas sans qu'il soit nécessaire de prendre d'autres mesures coercitives, car la Commission fait un suivi d'application de décision auprès des employeurs;
- lorsqu'un employeur omet ou refuse d'appliquer une décision de la Commission, cette dernière procède d'abord à l'envoi d'une mise en demeure par huissier, ce qui, dans la très grande majorité des cas, a conduit à l'application des mesures déterminées par la Commission;
- dans les cas où la décision et la mise en demeure n'ont pas permis de faire appliquer la Loi, la Commission a intenté un recours devant la Commission des relations du travail, comme lui permet la Loi (art. 105 et 106).

Au cours de l'exercice 2010-2011, la Commission n'a eu à prendre qu'une seule procédure à la Commission des relations du travail pour forcer un employeur récalcitrant à remplir ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Le dossier en question découlait d'une plainte et d'une décision de la Commission, qui précédaient l'octroi du nouveau délai accordé aux employeurs pour réaliser leur exercice d'équité salariale.

Jusqu'ici, les mesures utilisées par la Commission se sont avérées très efficaces pour amener les employeurs à réaliser l'équité salariale et à verser, le cas échéant, les ajustements requis pour corriger les écarts salariaux.

ENJEU 3

Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information

Orientation 3 Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.

AXE D'INTERVENTION

Consultation des partenaires

OBJECTIF 3.1

Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Indicateurs		2010-2011	2009-2010
Suivi annuel des travaux et des réalisations	Rencontres régulières	4	3
	Rencontre spéciale	–	1

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le Comité consultatif des partenaires a pour mandat de donner son avis sur toute question que lui soumet le ministre du Travail ou la Commission de l'équité salariale relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001). Le comité est composé de 10 membres, dont 2 représentent les personnes salariées non syndiquées, 3 représentent les personnes salariées syndiquées et 5 représentent les employeurs.

Au cours de l'année, 4 rencontres régulières ont été tenues et des avis ont été transmis au ministre du Travail et à la Commission sur le Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, ainsi que sur l'application de l'article 72 de la Loi.

PARTIE 2

AXE D'INTERVENTION
Mobilisation et soutien des partenaires

OBJECTIF 3.2
Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association, comme les ordres professionnels.

Indicateurs	*2010-2011*
Nombre et diversité des partenaires	40 partenaires privés, gouvernementaux et communautaires
Mécanismes de collaboration et de soutien mis en œuvre	Rencontres, conférences, sessions de formation gratuites et ententes de partenariat

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La présidente et son équipe ont travaillé en collaboration avec 40 partenaires et ont participé à des événements qu'ils ont organisés, comparativement à une trentaine l'an dernier.

Au cours de l'année 2010, la Commission a continué de tout mettre en œuvre pour informer et accompagner les employeurs, puisqu'ils avaient jusqu'au 31 décembre 2010 pour se conformer à la Loi sur l'équité salariale.

Ainsi, des conférences ont été données en collaboration avec les partenaires suivants :

- Chambres de commerce de 6 régions du Québec;
- Cercle de presse du Saguenay;
- Association des propriétaires de grues et de machineries lourdes du Québec;
- Association québécoise des entrepreneurs en infrastructures;
- Fédération des coopératives d'alimentation du Québec;
- Fédération québécoise des municipalités;
- Corporation des thanatologues du Québec;
- Association des banquiers du Canada (comité québécois);
- Conseil des arts et des lettres du Québec;
- Fédération des secrétaires professionnelles du Québec;
- Ordre des conseillers en ressources humaines agréés;

- Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine;
- Centre de développement – Femmes et Gouvernance;
- Envirocompétences;
- Conférence régionale des élus de Montréal;
- Conférence régionale des élus de Longueuil.

Depuis sa nomination, le 10 janvier 2011, la nouvelle présidente de la Commission a tenu des rencontres individuelles avec les présidentes et présidents de 16 regroupements d'employeurs, de centrales syndicales et de groupes de femmes afin d'échanger et de partager sur les enjeux et les priorités liés à l'application effective de la Loi sur l'équité salariale dans toutes les entreprises visées du Québec.

La Commission a signé une entente avec Revenu Québec à titre de partenaire pour la conception et le développement informatique de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES). Aussi, la Commission a travaillé avec le ministère des Services gouvernementaux dans le but d'inscrire la DEMES dans la logique et la planification du gouvernement en ligne.

OBJECTIF 3.3

Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées.

Indicateurs	2010-2011	2009-2010
Nombre d'ententes de partenariat	1	1
Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses	15	20
Nombre de rencontres du comité pour les travailleuses non syndiquées	–	2
Taux de fréquentation du microsite dédié aux travailleuses non syndiquées et à celles qui sont membres d'un comité d'équité salariale à partir de 2011	25 286	S. O.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

L'entente de partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) a été renouvelée en 2010-2011.

Dans le cadre de cette entente, le CIAFT a tenu 15 sessions de formation dans le milieu communautaire, réparties dans 11 régions du Québec, comparativement à 8 en 2009-2010.

Au cours de l'année, le Comité pour les travailleuses non syndiquées ne s'est pas réuni. Compte tenu de l'importance d'informer et de sensibiliser régulièrement ces travailleuses à leur droit en vertu de la Loi sur l'équité salariale, des discussions ont eu lieu avec les groupes de femmes au sujet d'une relance possible des travaux de ce comité, selon l'intérêt et la disponibilité des partenaires.

Afin de joindre cette clientèle à compter de janvier 2011, la présidente a écrit à plus de 1 000 groupes représentant des travailleuses, plus particulièrement des travailleuses non syndiquées, pour les informer de leurs droits en vertu de la Loi sur l'équité salariale et de la disponibilité de la présidente pour participer à toute activité. Ainsi, 2 conférences ont été données.

De plus, la Commission a mis en place une panoplie d'outils de communication afin de sensibiliser les personnes salariées occupant un emploi majoritairement occupé par des femmes à l'importance de connaître et de se prévaloir de leur droit en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Ainsi lors d'une importante campagne publicitaire destinée aux travailleuses, ces dernières étaient invitées à s'informer en visitant le site Web de la Commission, en écrivant un courriel ou en téléphonant.

Aussi, dès janvier 2011, la Commission a créé un microsite destiné aux travailleuses, qu'elles soient syndiquées ou non syndiquées, afin de les informer de leur droit à l'équité salariale. Au 31 mars 2011, la fréquentation de ce site atteignait plus de 25 000 visites.

OBJECTIF 3.4

Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.

Indicateurs	*2010-2011*	*2009-2010*
Nombre et diversité des partenaires	26	7

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission a intensifié ses interventions afin que davantage de partenaires deviennent des relayeurs d'information en faveur de l'application de la Loi sur l'équité salariale, tant auprès des employeurs que des personnes salariées occupant un emploi traditionnellement féminin.

C'est avec l'apport de partenaires nationaux et régionaux que la Commission a pu compter sur presque 4 fois plus de relayeurs d'information que l'an dernier, soit 26 partenaires en 2010 comparativement à 7 en 2011.

Dans une relation formelle de partenariat avec la Commission, le Barreau du Québec a continué d'offrir à ses membres en 2010-2011 une formation gratuite portant sur l'application des nouvelles dispositions de la Loi sur l'équité salariale. La Direction des affaires juridiques de la Commission a ainsi donné 9 sessions de formation auxquelles près de 250 avocates et avocats ont participé dans autant de régions du Québec.

Dans le but de rendre accessibles les décisions de la Commission sur d'autres sites Web, la Commission a poursuivi le partenariat avec l'Institut canadien d'information juridique (CanLII) et la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ).

De plus, au cours de l'année, la Commission a travaillé étroitement avec des partenaires gouvernementaux pour répondre aux besoins d'information relativement à la DEMES. À ce titre, Services Québec assure le service téléphonique de première ligne et Revenu Québec offre le service lié aux questions informatiques. Pour sa part, le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire s'est engagé à transmettre l'information sur la DEMES à partir de son portail municipal gouvernemental à venir.

Information aux employeurs

Les partenaires relayeurs auprès des employeurs ont accepté d'apporter leur soutien à la Commission afin d'informer et d'aider leurs membres qui devaient compléter leur exercice d'équité salariale ou en évaluer le maintien avant la date butoir du 31 décembre 2010 et qui, depuis le 1er mars 2011, ont l'obligation annuelle de remplir la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES).

Ces relayeurs ont offert des modules de formation adaptés, ont donné de l'information sur leur site Web ou ont inséré un hyperlien sur leur site Web vers celui de la Commission.

Il s'agit des partenaires suivants :

- Conseil du patronat du Québec;
- Conseil québécois du commerce de détail;
- Fédération des Chambres de commerce du Québec;
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante;
- Ordre des comptables agréés du Québec;
- Ordre des comptables généraux accrédités du Québec;
- Ordre des comptables en management accrédités du Québec;
- Ordre des administrateurs agréés du Québec;
- Chambre des notaires;
- Barreau du Québec;
- Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

Information aux travailleuses

Depuis janvier 2011, la sollicitation de partenaires pour relayer l'information auprès des travailleuses sur leur droit à l'équité salariale a permis d'établir ou de consolider des liens de partenariat. Ceux-ci ont été créés avec des organisations syndicales, des organismes du milieu municipal, comme les conférences régionales des élus, et des organismes du milieu communautaire, comme les groupes de femmes du Québec.

Nos partenaires se sont engagés à diffuser l'information dans leurs publications, sur leur site Web ou en invitant directement la présidente de la Commission à des activités qu'ils ont organisées. Parmi les partenaires les plus actifs, mentionnons les suivants :

- Confédération des syndicats nationaux;
- Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec;
- Conseil du statut de la femme;
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail;
- Au bas de l'Échelle;
- Conférence régionale des élus de Montréal;
- Conférence régionale des élus de Longueuil;
- Table de concertation de Laval en condition féminine.

AXE D'INTERVENTION

Échange d'expertise sur les bonnes pratiques en équité salariale

OBJECTIF 3.5

Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.

Indicateurs	*2010-2011*	*2009-2010*
Suivi annuel des travaux et des réalisations	2	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Sous l'égide du Comité consultatif des partenaires, la Commission a coordonné 2 sous-comités de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.

- Le Sous-comité portant sur les critères d'analyse des demandes déposées en vertu de l'article 72 de la Loi sur l'équité salariale : le rapport de ce sous-comité a été déposé aux membres du Comité consultatif des partenaires le 9 décembre 2010 et soumis à la Commission.
- Le Sous-comité technique sur le maintien de l'équité salariale : le rapport de ce sous-comité a été déposé au Comité consultatif des partenaires le 17 février 2011 et sera soumis à la Commission.

ENJEU 4

Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé

Orientation 4 Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.

AXE D'INTERVENTION

Développement des savoirs et de l'expertise

OBJECTIF 4.1

S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale.

Indicateurs		2010-2011	2009-2010
Cibles de veille		2	2
Produits et résultats de la veille	Publications par année	2	9
	Nombre d'abonnements	372	372

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission a poursuivi une partie de l'année des activités de veille sur des sujets reliés à l'équité salariale. Les résultats de la veille ont été colligés jusqu'en juin 2010 dans un bulletin d'information électronique, la *Veille informationnelle sur l'équité salariale*, diffusé aux personnes inscrites sur une liste d'abonnement par courriel.

Les 2 cibles retenues concernent le domaine de l'équité salariale et, plus largement, les questions concernant l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

En ce qui a trait à la première cible, le bulletin a recensé l'information et les documents traitant de l'équité salariale prioritairement au Québec, mais aussi ailleurs au Canada. L'information a aussi été recensée dans les pays où il existe une loi sur l'équité salariale ou lorsque des études ou des recherches sont publiées sur le sujet, notamment aux États-Unis, en Europe occidentale, en Australie et en Nouvelle-Zélande.

La deuxième cible concerne l'information se rapportant à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, plus particulièrement à l'évolution des écarts salariaux. À ce chapitre, un choix de documents et de sites est effectué en s'appuyant sur le degré de notoriété et de fiabilité des sources, qui sont le plus souvent des instituts de statistiques et de recherches reconnus, des universités et des médias officiels.

Cette publication s'adresse principalement aux personnes qui s'intéressent de près ou de loin à la gestion des ressources humaines et à l'équité salariale. Elle est accessible à toute personne qui veut en apprendre davantage sur cette question.

Au cours de l'année, le bulletin n'a été publié qu'à 2 reprises, compte tenu, d'une part, du départ à la retraite de la personne spécialisée dans ce domaine à la Commission et, d'autre part, de l'annonce de l'abolition de la Commission et du transfert de ses activités dans un autre organisme public.

Une réflexion amorcée au cours de l'année se poursuivra en 2011-2012 pour une relance du dossier de veille stratégique en équité salariale qui pourrait répondre plus efficacement aux besoins et devenir une vitrine pour la Commission.

OBJECTIF 4.2
Assurer la transmission de l'expertise

Indicateurs		*2010-2011*	*2009-2010*
Mécanismes mis en place	Sessions de formation internes	29	24
	Accompagnement personnalisé pour le nouveau personnel des renseignements généraux et spécialisés	250 heures	-

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission accorde toujours beaucoup d'attention à la formation de son personnel.

L'année 2010-2011 a été marquée par l'entrée en fonction de 18 ressources additionnelles. Chacune des 18 personnes embauchées a d'abord participé à une session de formation interne sur la Loi sur l'équité salariale et son application, d'une durée d'une demi-journée.

Afin de faire face à l'affluence anticipée de plaintes et de différends à compter du 1er janvier 2011 et d'assurer le développement de l'expertise du nouveau personnel attitré aux enquêtes, la Commission a tenu 3 séances de formation par semaine au cours des mois de septembre et d'octobre 2010, pour un total de 24 sessions de formation interne. En novembre, une rencontre hebdomadaire, totalisant 4 sessions, a permis de transmettre l'expertise développée au cours des années sur des problématiques particulières de l'application de la Loi. Ces formations ont été données par des enquêtrices et enquêteurs seniors qui, de plus, ont accompagné chaque personne nouvellement recrutée dans le traitement de dossiers d'enquête afin qu'elles soient fonctionnelles dès le début de l'année 2011.

Au Service de conseil, de formation et de recherche, un accompagnement personnalisé réparti sur 6 semaines a permis au nouveau personnel de bénéficier d'un soutien de 150 heures pour le personnel des renseignements spécialisés et de 100 heures pour le personnel des renseignements généraux.

Les outils de transfert des connaissances privilégiés ont donc été la formation à l'interne par les différents services de la Commission, l'accompagnement ainsi que le parrainage.

OBJECTIF 4.3

Favoriser la formation du personnel

Indicateurs	2010-2011	2009-2010
Ratio formation/masse salariale	1 %	1 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La cible du 1 % de la masse salariale pour la formation du personnel a été atteinte.

AXE D'INTERVENTION

Optimisation des processus et des façons de faire

OBJECTIF 4.4

Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.

Indicateurs	2010-2011	2009-2010
Mécanismes mis en place	Comité de validation	Comité de validation
	Comité de transition devenu le Comité de cohérence	Comité de transition
	Comité sur la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES)	
	Équipe de travail pour la formation en ligne	
	Sous-comité Questions/Réponses	
Taux de satisfaction du personnel	–	100 %

PARTIE 2

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission a tout mis en œuvre pour atteindre les résultats visés et pour assurer un fonctionnement interéquipes qui permet un apport efficace et motivant de l'expertise de chaque membre du personnel de l'une ou l'autre des équipes participantes.

Plusieurs comités de travail ont poursuivi leurs activités, comme le Comité de validation et le Comité de transition qui s'est transformé au cours de l'année en Comité de cohérence. Le mandat de ce dernier consiste à saisir les membres de la Commission des questions des clientèles afin d'obtenir les orientations nécessaires pour une compréhension commune à l'interne en vue de les porter à la connaissance des clientèles externes.

D'autres groupes de travail ont été mis sur pied. Il s'agit des comités suivants :

- le Comité sur la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES), pour répondre aux nouvelles exigences apportées à la Loi sur l'équité salariale en 2009;
- l'équipe de travail, pour réaliser la formation en ligne;
- le Sous-comité Questions/Réponses, pour actualiser cette section du site Web.

Cette approche a permis un décloisonnement fructueux de l'expertise au bénéfice de la continuité et de l'efficacité de l'offre de services, que ce soit pour :

- procéder aux tests informatiques ou à la formation du personnel concerné pour la mise en ligne de la DEMES;
- collaborer à la révision des nombreuses versions des modules pour la formation en ligne;
- réviser et actualiser la section Questions/Réponses du site Web;
- assister l'équipe des communications lors de la tenue d'événements publics;
- donner des conférences;
- commenter et réviser les produits, les outils ou les publications.

Le volume de travail et le contexte déjà expliqué n'ont pas permis à la Commission d'évaluer spécifiquement le taux de satisfaction du personnel cette année soit par la production d'un questionnaire soit par la réalisation d'une enquête.

Cependant, les résultats atteints au cours de l'année démontrent la performance et le savoir-faire du personnel qui a réussi à maintenir un rythme de travail sans précédent. L'implication du personnel ayant permis d'atteindre et même de dépasser les objectifs fixés est le signe d'une mobilisation et d'un intérêt exceptionnels que la Commission reconnaît et valorise grandement.

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens

La *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens*, actualisée en 2010-2011, énonce les engagements de la Commission envers ses clientèles en conformité avec la mission qui lui a été confiée par le gouvernement.

En 2010-2011, les résultats des engagements pris au regard des cibles visées portent sur les services d'accueil, de conseil et de formation, d'enquête et de vérification, et de conciliation.

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens	Résultats
Notre service d'accueil la Commission s'engage à vous offrir un accueil courtois, une réponse diligente et un service de qualité lors de tout échange relativement à vos droits, vos obligations et vos besoins. Cela signifie que le personnel de la Commission : - reçoit votre appel téléphonique tous les jours ouvrables de 8 h 30 à 17 h; - vous réfère clairement, dans les messages d'accueil des boîtes vocales, à une autre personne en cas d'urgence; - se présente clairement lorsqu'il entre en contact avec vous; - donne l'information requise dans un langage clair; - met à votre disposition 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 un site Web convivial et en constante évolution pour mieux répondre à vos besoins; - préserve la confidentialité des renseignements et traite vos demandes et votre dossier avec impartialité.	Le personnel a répondu à un total de 25 074 appels durant les heures d'ouverture de la Commission et, à certaines occasions, en dehors des heures prévues pour pouvoir accommoder les clientèles. Ce nombre inclut 1 494 appels acheminés à d'autres ministères ou organismes, portant le nombre de demandes de renseignements généraux en lien avec la Loi sur l'équité salariale à 23 580. Le personnel se fait un point d'honneur de traiter avec courtoisie toute personne qui communique avec la Commission, de répondre avec promptitude aux demandes, de diriger la personne vers le service approprié s'il y a lieu et de rendre accessible un site Web à jour et attrayant. Toute l'information détenue par la Commission est protégée par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1). Dans ses relations avec ses diverses clientèles, la Commission agit avec impartialité et garantit la confidentialité, notamment lors du processus de traitement des plaintes et des différends qui lui sont soumis.

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens	Résultats
Nos services de conseil et de formation La Commission assiste les employeurs qui ont à réaliser et à maintenir l'équité salariale dans leur entreprise. Elle soutient et conseille aussi les associations accréditées, les personnes salariées et toute autre personne ou organisation qui fait appel à ses services. Cela signifie que la Commission s'engage à :	
- répondre à votre appel en moins de 5 minutes, et ce, pour 95 % des appels;	Le personnel a répondu en moins de 5 minutes à 73 % des appels reçus. L'augmentation du nombre et de la durée des appels, combinée à des facteurs comme des périodes de pointe en lien avec les campagnes d'information dans les médias, l'embauche et le besoin de formation du nouveau personnel, et un système téléphonique moins performant expliquent en bonne partie les résultats de l'année 2010-2011. De façon à pouvoir atteindre son objectif l'an prochain, la Commission a pris des mesures concrètes axées sur la révision des processus internes, le redéploiement du personnel et l'implantation d'un nouveau système téléphonique.
- prendre en charge votre demande et à communiquer avec vous dans un délai moyen d'un jour ouvrable après la réception de votre appel téléphonique ou de votre demande de service acheminée par courrier électronique dans les cas où votre demande requiert un service spécialisé et dans un délai moyen de cinq (5) jours ouvrables pour les demandes reçues par courrier postal;	Le personnel du Service de conseil, de formation et de recherche a répondu aux demandes à la suite d'un appel téléphonique, d'un courriel ou d'un courrier postal dans un délai moyen d'un jour ouvrable dans 96,7 % des cas.
- vous expliquer la procédure applicable, si la situation décrite relève du mandat de la Commission;	Le personnel a expliqué la procédure applicable concernant la Loi sur l'équité salariale à toutes les clientèles qui ont fait appel à la Commission. En 2010-2011, le personnel a répondu à 23 580 appels pour des demandes de renseignements généraux et à 2 204 appels requérant de l'assistance spécialisée.
- vous diriger, s'il y a lieu, vers les ressources les plus appropriées, si la situation décrite ne relève pas du mandat de la Commission;	Le personnel a dirigé un nombre de 1 494 personnes vers les ressources gouvernementales appropriées à la suite de la description de leur situation.

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens	Résultats
- offrir des sessions de formation adaptées aux besoins des employeurs et des autres groupes concernés.	Le personnel a donné 167 sessions de formation dans 15 régions et 54 villes à travers le Québec dans le cadre de la tournée de formation qui s'est poursuivie en 2010-2011. Un nombre important de 4 505 personnes a bénéficié de ce service, dont l'appréciation reflète un taux de satisfaction de 96,9 %.
Notre service d'enquête et de vérification Dans les fonctions qui lui sont conférées par la Loi sur l'équité salariale, la Commission a le mandat de faire enquête à la suite d'une plainte ou d'un différend ou de sa propre initiative, notamment par son programme de vérification. **Si vous êtes la partie qui porte plainte ou qui soumet un différend, cela signifie que la Commission s'engage à :** - vous transmettre, dans un délai de deux (2) jours ouvrables, un accusé de réception accompagné d'information sur la procédure suivie par la Commission;	L'année 2010-2011 a été marquée par la réception d'un nombre très élevé de plaintes et de différends, pour un total de 2 040 dossiers. En tenant compte du nombre total de plaintes et de différends reçus cette année, le délai moyen pour l'envoi d'un accusé de réception a été de 48 heures pour 14 % des dossiers, soit pour les 280 dossiers reçus entre le 1er avril et le 31 décembre 2010. Pour les dossiers reçus entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, soit pour 1 760 dossiers, le délai moyen a excédé 48 heures en raison du volume de plaintes reçues.
- prendre contact avec vous dans les quinze (15) jours de la réception de la plainte ou du différend;	Pour les plaintes et les différends reçus entre le 1er avril et le 31 décembre 2010, 100 % des parties plaignantes ou requérantes ont été jointes dans un maximum de 15 jours suivant la réception de leur demande. Pour les plaintes et les différends reçus à partir du 1er janvier 2011, il n'a pas été possible de prendre contact avec l'ensemble des personnes ayant déposé une plainte ou un différend dans un délai de 15 jours. Le nombre élevé de plaintes et de différends reçus au passage du 31 décembre 2010, soit 1 760 entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, l'explique. L'affluence de plaintes et de différends caractérisant l'année 2010-2011 constitue une augmentation de plus de 150 % par rapport à l'an passé.

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens	Résultats
- communiquer avec vous régulièrement pour vous informer de l'évolution de votre dossier;	Dans tous les cas, une fois le dossier attitré à une personne enquêtrice, la Commission a communiqué régulièrement avec les personnes ayant déposé une plainte ou un différend pour les informer de l'évolution de leur dossier.
- traiter, de façon générale, les plaintes et les différends dans un délai moyen de douze (12) mois, sauf pour les situations exceptionnelles liées à la complexité de certains dossiers.	Les efforts consentis au cours de l'année 2010-2011 pour régler le plus grand nombre possible de plaintes et de différends antérieurs au 12 mars 2009 ont permis à la Commission de régler des dossiers complexes. Le traitement de ces dossiers a nécessité la contribution de plusieurs services de la Commission et la production d'avis techniques ou juridiques en raison des problématiques soulevées. Le délai moyen de traitement des 204 plaintes fermées en cours d'année s'élève à 836 jours. Quant au délai moyen de traitement des plaintes et des différends déposés et réglés au cours de l'année, il n'est que de 49 jours comparativement à 115 pour l'année précédente. Ce résultat est représentatif des efforts de la Commission pour améliorer ses délais de traitement. La mise en place d'un processus accéléré pour le traitement des dossiers et pour la prise de décision contribue grandement à l'atteinte de ces résultats.
Si vous êtes l'employeur : • **et qu'une plainte ou un différend vous concerne, cela signifie que la Commission s'engage à :** - vous informer de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée; - prendre contact avec vous et à vous informer du cheminement de la plainte ou du différend; - vous fournir l'information et les références pertinentes relatives à vos obligations concernant l'application de la Loi sur l'équité salariale.	Dans tous les cas, une fois le dossier attitré à une personne enquêtrice, la Commission a informé la partie mise en cause de la réception d'une plainte, de sa date de dépôt, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été déposée. De plus, elle l'a informée quant au cheminement du dossier et lui a fourni l'information et les références pertinentes quant à ses obligations concernant l'application de la Loi.

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens	Résultats
• **et que la Commission procède à une vérification, cela signifie que la Commission s'engage à :** - communiquer avec vous si votre entreprise est sélectionnée à cette fin; - vous renseigner et vous soutenir si des correctifs doivent être apportés à la situation de l'équité salariale dans votre entreprise pour la rendre conforme à la Loi.	La Loi sur l'équité salariale, modifiée en 2009, a octroyé un nouveau délai pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien. Ce délai est arrivé à échéance le 31 décembre 2010. En conséquence, la vérification ne pouvait commencer avant le 1er janvier 2011. Ainsi, au cours de la période 2010-2011, aucune vérification auprès des entreprises n'a été effectuée.
Notre service de conciliation La Commission de l'équité salariale offre, dans certaines situations, la conciliation pour favoriser un règlement entre les parties. Cela signifie que la Commission s'engage à : - prendre contact dans les quinze (15) jours avec les parties lorsqu'elles acceptent, sur une base volontaire, l'offre de conciliation; - informer les parties du déroulement du processus de conciliation; - accompagner les parties dans le but d'en arriver à un accord conforme à la Loi.	La Commission tente d'entrer en contact avec les parties impliquées dans les jours qui suivent la réception de l'acceptation de l'offre de conciliation et y parvient généralement. Toutefois, en raison du volume élevé de plaintes et de demandes simultanées, il a été impossible d'y parvenir à chaque occasion cette année. Que ce soit avant l'acceptation de la conciliation ou après celle-ci, la Commission donne rapidement aux parties qui en font la demande toute l'information requise. Cette information peut provenir de différentes sources. Le taux d'acceptation de 100 % de l'offre de conciliation est un bon indicateur de la qualité des explications données, ainsi que de la confiance des parties qui connaissent de mieux en mieux ce processus. La Commission a obtenu un taux de succès de 92,7 % en 2010-2011, démontrant ainsi la qualité de l'accompagnement.
Améliorer nos services Si vous n'avez pas obtenu satisfaction des services offerts par le personnel de la Commission, vous avez la possibilité de déposer une plainte au Bureau de la présidente de la Commission de l'équité salariale, qui s'engage à y répondre dans un délai maximal de trente (30) jours ou à vous informer des raisons du délai supplémentaire.	Aucune plainte n'a été déposée au Bureau de la présidente de la Commission en 2010-2011.

PARTIE 2

Utilisation des ressources

Cette partie rend compte des résultats de l'action de la Commission en lien avec la gestion de ses ressources humaines, financières et matérielles.

Ressources humaines

Les ressources humaines constituent la richesse la plus importante de la Commission. Pierre angulaire de la réalisation de sa mission, l'équipe de la Commission participe, par son engagement, son dynamisme et son professionnalisme, à offrir à nos clientèles des services personnalisés.

Effectif

Au 31 mars 2010, la cible d'effectif utilisé par la Commission de l'équité salariale s'établissait à 74 postes. Cette cible tenait compte de l'embauche de personnel additionnel consentie par le gouvernement en juillet 2009 pour veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale telle que modifiée en 2009.

Le processus d'embauche mis en place à l'automne 2010 a permis à la Commission de combler la très grande majorité de ses postes vacants. Le recrutement doit se poursuivre en 2011-2012.

Au 31 mars 2011, la Commission comptait au total 62 personnes, réparties de la manière indiquée dans le tableau qui suit. Ce nombre inclut tout le personnel, y compris les membres de la Commission. Douze postes devraient encore être pourvus.

Classes d'emploi	*Effectif*
Avocates et avocats permanents	2
Avocates et avocats occasionnels	2
Professionnelles ou professionnels permanents	27
Professionnelles ou professionnels occasionnels	9
Fonctionnaires permanents	6
Fonctionnaires occasionnels	8
Cadres	5
Personnes nommées par le gouvernement	3
Postes vacants	12
Cible d'effectif	74

Répartition des ressources humaines selon les orientations du Plan stratégique 2009-2014

Orientations	*Effectif 2010-2011 (%)*	*Effectif 2009-2010 (%)*
1. Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.	65 %	60 %
2. Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions.	–	5 %
3. Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.	10 %	10 %
4. Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.	25 %	25 %

Ces 4 orientations ne sont pas mutuellement exclusives au sein des équipes de travail. Elles s'imbriquent au contraire dans les activités quotidiennes. Les personnes qui travaillent à accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales (orientation 1), sont aussi appelées à consolider les partenariats pour la pénétration du concept dans les pratiques organisationnelles (orientation 3). Aussi, tout le personnel doit contribuer à assurer la performance de la Commission (orientation 4), mais aucune ressource ne peut y œuvrer à temps plein. En conséquence, il a paru plus judicieux d'adopter la formule des pourcentages pour présenter la répartition du personnel selon l'investissement effectué en fonction des orientations du Plan stratégique.

La répartition des ressources au cours de 2010-2011 permet d'observer une augmentation des efforts déployés par rapport à l'année précédente pour faire en sorte que les entreprises s'acquittent de leurs obligations légales et que les personnes salariées bénéficient de leur droit à l'équité salariale. Ainsi, la majorité des ressources a été mobilisée pour informer, former, donner des services-conseils, offrir des outils en ligne, participer à des événements publics et rendre visible l'équité salariale au Québec. À cela s'ajoute tout le travail de partenariat (consultation, mobilisation et soutien, relais d'information), qui représente 10 % des efforts du personnel.

Au cours de la période 2010-2011, le personnel de la Commission n'a procédé à aucune vérification auprès des entreprises, comme cela a été expliqué à l'objectif 2.1.

L'embauche du personnel et le transfert d'expertise, notamment par la participation du personnel à des comités de travail interéquipes et de cohérence des interventions de la Commission, ont constitué des activités clés en 2010-2011. Elles ont contribué à une intégration harmonieuse des nouveaux membres du personnel. C'est 25 % du personnel qui a participé à ces activités. Ces mécanismes ont permis de respecter les priorités et d'atteindre les objectifs fixés.

Climat de travail

Au cours de l'année 2010-2011, le taux de roulement du personnel régulier était de 31,9 %, comparativement à 12,2 % en 2009-2010. L'incertitude quant à l'avenir de la Commission explique principalement cette hausse. La situation est rapidement revenue à la normale dès cette crainte dissipée.

Planification et développement de la main-d'œuvre

La Commission a poursuivi ses efforts pour disposer d'un personnel qualifié et capable, grâce à sa créativité et son engagement, d'améliorer de manière constante l'offre de services aux clientèles.

Pour ce faire, elle mise d'abord sur le développement des compétences de son personnel par la formation interne continue, le transfert d'expertise, puis par la formation dispensée par des organismes externes, gouvernementaux ou privés.

Elle compte aussi sur une équipe multidisciplinaire dans laquelle figurent des spécialistes des domaines suivants : l'évaluation des emplois, la rémunération et la discrimination systémique fondée sur le sexe en emploi. Ces spécialistes doivent aussi être en mesure de comprendre l'évolution du marché du travail, notamment les nouvelles formes d'entreprises. En raison de ces exigences particulières, une sélection efficace et rigoureuse constitue une préoccupation constante. La Direction encourage la gestion participative et mise à la fois sur les compétences de chacun et de chacune ainsi que sur la force du travail d'équipe.

De même, la Commission respecte les objectifs de décroissance progressive de la taille de l'État. Outre l'accent mis sur une sélection judicieuse et une formation continue, la Commission voit à constamment réviser ses façons de faire afin d'assurer une utilisation optimale des compétences à sa disposition.

Départs à la retraite

Au cours de 2010-2011, 4 personnes ont pris leur retraite.

Santé des personnes et qualité de vie au travail

Une petite organisation comme la Commission de l'équité salariale dépend notamment de l'instauration de mesures permettant aux personnes qui y travaillent de s'épanouir. Autrement, les défis d'attraction et de rétention du personnel qualifié risquent de devenir difficiles à surmonter au cours des prochaines années.

En répondant le mieux possible aux attentes, notamment en matière de conciliation travail-vie personnelle, de santé et sécurité au travail, de santé physique et psychologique (grâce au programme d'aide aux employés) et de remboursement des frais liés à l'amélioration ou au maintien de la forme physique, la Commission contribue à la qualité de vie de son personnel et souhaite le fidéliser.

Ressources financières et matérielles

En 2010-2011, le budget de la Commission s'élevait à 7 776,4 $, comparativement à 6 961,7 $ en 2009-2010. Ces sommes additionnelles ont été consenties par le gouvernement à la Commission en juillet 2009 afin de lui permettre d'accomplir les mandats découlant des modifications législatives.

	Budget de dépenses 2010-2011	***Dépenses réelles 2010-2011***	***Budget de dépenses 2009-2010***	***Dépenses réelles 2009-2010***
Commission de l'équité salariale	7 776,4 $	6 489,1 $	6 961,7 $	6 721,1 $

Pour 2010-2011, on constate un surplus de 1 287,3 $ entre le budget total alloué et les dépenses réelles encourues. Cet écart se justifie par le fait qu'une partie seulement du personnel a pu être embauchée.

PARTIE 3 AUTRES EXIGENCES

La présente partie fait état des interventions et des activités de la Commission liées à certaines exigences législatives et gouvernementales en matière de reddition de comptes.

Accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur la fonction publique[9], les ministères et les organismes gouvernementaux doivent rendre compte des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité pour des groupes cibles ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées. L'objectif consiste à atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % de membres de communautés culturelles, d'anglophones, d'autochtones ou de personnes handicapées dans des postes permanents, occasionnels, à titre d'étudiantes ou d'étudiants, ou de stagiaires.

Pour la période 2010-2011, la Commission a procédé à l'embauche d'une personne des groupes cibles. Aussi, elle comptait 4 personnes de ces groupes à des postes permanents ou occasionnels en fin d'année.

Allégement réglementaire et administratif

En conformité avec le plan d'action en matière d'allégement réglementaire et administratif adopté par le gouvernement du Québec en août 2004, la Commission reconnaît la nécessité de simplifier les relations qu'elle établit avec les entreprises.

Afin de toujours mieux soutenir les entreprises dans la réalisation de leur exercice d'équité salariale et dans l'évaluation du maintien, la Commission offre des services de renseignements généraux et spécialisés, un service de conciliation ainsi que des formations gratuites sur mesure. Des outils informatiques sont accessibles sur son site Web, notamment le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*, une méthode d'évaluation des emplois et une grille de calcul rétroactif. De plus, au cours de l'année, la Commission a rendu disponible une formation en ligne pour faciliter l'apprentissage de l'application de la Loi sur l'équité salariale. Cette formation en ligne permet à toute personne d'apprendre à son propre rythme, au moment et à l'endroit où elle le désire.

Depuis les modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale en 2009, les employeurs assujettis doivent remplir la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES). Le Règlement du ministre du Travail concernant cette déclaration est entré en vigueur le 1er mars 2011 à la suite de l'avis déposé au ministre du Travail par le Comité consultatif des partenaires. Dans le but d'alléger et de simplifier cette nouvelle obligation, la Commission a travaillé en partenariat avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises du Québec afin de développer un formulaire simple devant être rempli en ligne et ne comportant qu'un nombre minimal de questions, dont les réponses sont déjà disponibles dans l'entreprise et connues des employeurs.

Dans un souci de communiquer avec ses clientèles dans un langage toujours plus clair et simplifié, la Commission révise ses publications afin de favoriser l'implantation et le maintien de l'équité salariale au Québec. Elle met rapidement en ligne sur son site Web les informations, outils, décisions et orientations utiles à l'application de la Loi.

9. QUÉBEC. Loi sur la fonction publique, L.R.Q., c. F-3.1.1.

Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics

En conformité avec le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics[10] en vigueur depuis le 1er septembre 1998, la Commission a adopté le 17 mars 1999 le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale. Ce code vise à promouvoir la confiance du public en l'intégrité et l'impartialité de la présidente et des commissaires et définit les règles et les valeurs qui guident leurs actions.

À ce jour, aucun manquement ni aucune irrégularité au Code n'ont été relevés. Le texte intégral du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission est présenté en annexe de ce rapport annuel.

Directive sur la gestion des ressources informationnelles

Dans le cadre de sa planification stratégique, la Commission a réalisé plusieurs projets informatiques en cours d'exercice qui ont permis de maintenir et de consolider le service et le soutien fournis aux clientèles.

Les principaux projets sont la formation en ligne, le *Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, l'inscription en ligne aux sessions de formation, la mise à niveau du réseau et du parc informatiques ainsi que de la téléphonie afin de soutenir les opérations sans cesse croissantes de la Commission, le développement d'application pour un formulaire de plainte en ligne et le soutien technique à l'implantation du programme SAGIR (Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources).

Tous ces projets ont pour objectif d'améliorer la qualité des services offerts aux clientèles par une optimisation des processus dans les activités quotidiennes et par une utilisation plus importante des technologies de l'information, répondant ainsi aux orientations gouvernementales en cette matière.

Égalité entre les femmes et les hommes

Conformément à l'objectif 2.3 du document *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : plan d'action ministériel 2007-2010*, la Commission a contribué au cours de l'année 2010-2011 à l'atteinte de résultats relativement aux actions 27 et 28 inscrites à ce plan d'action. Tout au long du présent rapport, des indicateurs ciblés permettent de mesurer le travail accompli et les résultats obtenus au regard de ces actions, spécifiquement en fonction des objectifs suivants :

- **27. Intensifier le soutien auprès des entreprises et la vérification afin d'augmenter le taux de conformité à la Loi sur l'équité salariale.**
  - Enjeu 1, objectif 1.1, « Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises », p. 20
  - Enjeu 1, objectif 1.3, « Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées », p. 24
  - Enjeu 2, objectif 2.1, « Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises », p. 27

10. QUÉBEC. Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publicsc. (M-30, r. 0.1, 1998,Loi sur le ministère du Conseil exécutif, (L.R.Q., c. M-30, a. 3.0.1.et 3.0.2., 1997, c. 6, a. 1).)

- **28. Promouvoir la Loi sur l'équité salariale auprès des travailleuses vulnérables et développer la gamme des outils de sensibilisation à l'intention des entreprises afin d'enrayer la discrimination salariale fondée sur le sexe.**
  - Enjeu 3, objectif 3.3, « Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses et particulièrement des travailleuses non syndiquées », p. 31
  - Enjeu 1, objectif 1.2, « Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services », p. 22

Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

Conformément aux obligations prescrites par la Charte de la langue française, la politique linguistique de la Commission a été adoptée le 18 octobre 2004 à la suite de l'avis favorable émis par l'Office de la langue française. Depuis, la Commission veille avec rigueur à l'application de cette politique et au respect des règles prévues par la Charte. Elle s'assure que la politique est accessible à tout le personnel, notamment lors de l'accueil de nouvelles recrues.

De façon à promouvoir la présence et la maîtrise du français au sein de la Commission, des rappels ont été effectués dans le bulletin électronique hebdomadaire de l'organisme, *L'Échelle*, sous le titre « Le français est de bonne humeur ».

En complément de sa politique linguistique, la Commission a adopté en 2006 une politique de rédaction non sexiste, toujours en vigueur, dont l'objectif est de faire connaître au personnel de la Commission un ensemble de règles permettant d'assurer une représentation juste des genres par une formulation épicène. À cet égard, *Avoir bon genre à l'écrit : guide de rédaction épicène* (2006), de l'Office québécois de la langue française, constitue un ouvrage de référence mis au service du personnel de la Commission.

Gouvernance des sociétés d'État

Ne s'applique pas.

Nouvelles règles pour les bonis au rendement

Dans le respect des règles gouvernementales, pour la période d'évaluation du rendement du 1er avril 2009 au 31 mars 2010, deux bonis au rendement ont été versés à deux cadres au cours de l'exercice 2010-2011, pour un montant total de 5 000 $.

	Nombre de bonis au rendement	***Montant***
Cadres	2	5 000 $
Cadres juridiques	–	–
Titulaires d'un emploi supérieur à temps plein	–	–
Total	**2**	**5 000 $**

Plan d'action gouvernemental *La diversité : une valeur ajoutée*

Ne s'applique pas.

Politique de financement des services publics

Ne s'applique pas.

Protection des renseignements personnels

Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

Ce règlement, élaboré par le Secrétariat à la réforme des institutions démocratiques et à l'accès à l'information, s'applique aux ministères et organismes publics, dont la Commission de l'équité salariale. Certaines règles visent la diffusion sur un site Web de documents ou de renseignements produits par les ministères et les organismes. Depuis le 29 novembre 2010, ce règlement oblige également les ministères et organismes visés à dresser un bilan de la diffusion effectuée dans leur rapport annuel de gestion.

Afin de se conformer aux exigences relatives à la diffusion de l'information et à la protection des renseignements personnels, la Commission consacre une section de son site Web à l'accès à l'information. Cette section est disponible à partir de toutes les pages du site Web de l'organisme. On y retrouve un bon nombre de renseignements ainsi que plusieurs hyperliens menant à des documents pertinents, notamment le plan de classification des documents et la liste des engagements financiers de plus de 25 000 $. Cette dernière liste a été mise à jour 6 fois au cours de l'année.

Certaines dispositions du Règlement prévoient également l'obligation pour le dirigeant d'un organisme public de veiller à ce que les membres du personnel sous sa responsabilité soient sensibilisés aux obligations et aux pratiques liées à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels et qu'ils reçoivent une formation en la matière.

À ce titre, la Commission a favorisé la participation aux activités du Réseau des responsables de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels, de même que celles dispensées par l'Association sur l'accès à la protection de l'information (AAPI). La Direction des affaires juridiques s'est également jointe à la Table d'échange des juristes des organismes gouvernementaux en accès à l'information et de protection des renseignements personnels.

Demandes d'accès aux documents

En vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-21), la Commission a traité, pour la période du 1er avril 2010 au 31 mars 2011, 29 demandes d'accès à l'information, comparativement à 24 demandes pour l'année précédente. La Commission a atteint son objectif de répondre à toutes les demandes qui lui ont été adressées et, dans la majorité des cas, elle l'a fait dans les délais prescrits par la Loi.

Nombre de demandes traitées à l'intérieur du délai de 20 jours prévu par la Loi	22
Nombre de demandes traitées à l'intérieur du délai additionnel de 10 jours permis dans certaines circonstances par la Loi	4
Nombre de demandes traitées dans un délai excédant 30 jours[11]	3
Nombre de demandes en traitement	0
Total	**29**

Recommandations du Vérificateur général du Québec

Le Vérificateur général du Québec n'a émis aucune recommandation concernant la Commission lors du dépôt de ses récents rapports à l'Assemblée nationale.

Développement durable et changements climatiques

Plan d'action de développement durable 2009-2013 : *Pour rendre l'équité durable*

Le plan d'action de développement durable de la Commission de l'équité salariale contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux rattachés aux 5 orientations gouvernementales suivantes : informer, sensibiliser, éduquer, innover; réduire et gérer les risques pour améliorer la santé, la sécurité et l'environnement; produire et consommer de façon responsable; accroître l'efficacité économique; et prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques.

En 2010-2011, la Commission a poursuivi la mise en œuvre de son plan d'action de développement durable. Dans le contexte de l'annonce de l'abolition de la Commission et du transfert de ses activités à un autre organisme le 30 mars 2010, la Commission a continué ses activités pour remplir la majorité de ses engagements en matière de développement durable à l'exception d'un seul, soit celui concernant l'élaboration d'un cadre de gestion environnemental. La Commission a tout de même continué d'investir dans des pratiques d'acquisition écoresponsables, comme prévu dans son plan d'action.

11. Le traitement de ces demandes a été plus long en raison du fait qu'elles nécessitaient des avis aux tiers en vertu des articles 25 et 49 de la Loi sur l'équité salariale.

Actions réalisées en 2010-2011

Informer, sensibiliser, éduquer, innover

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 1

de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013 :

« Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable. Favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre. »[12]

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 1

« Augmenter la connaissance de la Loi sur le développement durable et des principes qui y sont inscrits dans une perspective globale de changements comportementaux. »[13]

ACTION 1	*Contribuer à la mise en œuvre du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique*
Indicateurs	***Cibles***
Taux du personnel joint par les activités de sensibilisation au développement durable	100 % du personnel joint d'ici 2011
Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières	Viser qu'au moins 50 % du personnel possède une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières d'ici 2013

Résultats atteints au cours de l'année

La Commission a posé plusieurs actions de sensibilisation au développement durable pour le personnel. Pour la première cible, 100 % du personnel a déjà été sensibilisé pour 2011. En ce qui a trait à la deuxième cible, l'action se poursuit.

L'Institut de la statistique du Québec a réalisé au cours du mois de mars et au début du mois d'avril 2011 une enquête auprès du personnel de l'administration publique pour mesurer le taux de sensibilisation au développement durable. Le résultat global obtenu est un taux de sensibilisation de 90 % du personnel de la fonction publique au développement durable.

12. QUÉBEC. *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*, Québec, 2007, p. 24.
13. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (QUÉBEC). *Plan d'action de développement durable 2009-2013*, Québec, 2007, p. 5.

PARTIE 3

Tout au long de l'année, la Commission a misé sur son bulletin interne hebdomadaire, *L'Échelle*, pour sensibiliser le personnel au développement durable. Ainsi, 22 chroniques ont été publiées par les membres du Comité de développement durable.

Dans l'ensemble, les chroniques ont porté sur :

- la Loi;
- la Stratégie;
- la définition et les enjeux du développement durable;
- la démarche gouvernementale et le plan d'action de la Commission;
- le Jour de la Terre dans l'administration publique;
- le compostage industriel;
- la récupération des matières dangereuses;
- la boîte à lunch écologique;
- la réduction des déchets;
- la cueillette solidaire durable;
- le guide du vêtement responsable;
- le Défi Santé 5/30;
- le Défi Climat 2011;
- l'écoconduite.

Ces chroniques régulières ont eu pour effet de sensibiliser et de susciter l'intérêt du personnel à l'une ou l'autre des nombreuses facettes du développement durable.

Dans le cadre du Jour de la Terre dans l'administration publique, le 22 avril 2010, la Commission a offert au personnel de Québec de participer à une formation d'une heure de Recyc-Québec, alors que le jour même deux nouveaux bacs étaient installés dans les locaux de la Commission : un pour le papier et le carton, et un autre pour le compostage industriel. Un bac était déjà disponible pour le plastique, le verre et le métal. Cette formation a permis de connaître les gestes à poser pour valoriser les matières recyclables et compostables.

Inscrite au Défi Climat pour la deuxième fois en 2011, la Commission de l'équité salariale a atteint l'objectif de 35 % qu'elle s'était fixé. À la suite de différentes activités d'information et de sensibilisation organisées par la Commission, 22 personnes se sont engagées à modifier durablement leurs comportements, permettant ainsi d'éviter l'émission de 37 816 kg de CO^2 par année, comparativement à 30 102 kg de CO^2 l'an dernier.

La Commission a collaboré avec les ministères et organismes situés au 200, chemin Sainte-Foy pour l'organisation d'une conférence sur les changements climatiques pour tout le personnel de l'édifice. Cette conférence, tenue le 31 mars 2011 à Québec, a été donnée par madame Julie Chartrand Beauregard, conférencière formée par Al Gore. Une trentaine de personnes de l'édifice y ont assisté.

Afin que le personnel de Montréal puisse aussi bénéficier de la conférence, la Commission a invité simultanément dans son bureau de Montréal un conférencier formé par Al Gore, monsieur Jean-François Barsoum.

Au total, 22 personnes de la Commission ont participé à cette activité, ce qui représente 35 % du personnel.

Réduire et gérer les risques pour améliorer la santé, la sécurité et l'environnement

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 4
de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013 :

« Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement. »[14]

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 2

« Contribuer activement au maintien et à l'amélioration de la santé physique et psychologique du personnel. »[15]

ACTION 2	*Miser sur les meilleures pratiques permettant d'offrir au personnel un environnement de travail favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie*
Indicateurs	***Cibles***
Nombre et type d'activités pour informer et promouvoir la santé globale des personnes au travail	10 activités d'ici 2013
Réviser ou mettre en place des mesures préventives et de soutien	Nombre de mesures révisées ou mises en place

Résultats atteints au cours de l'année

Afin d'atteindre son objectif en misant sur les meilleures pratiques permettant d'offrir au personnel un environnement de travail favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie, la Commission a poursuivi sa participation active aux rencontres des membres du Comité des partenaires du centre d'activité physique Tonus 200, regroupant tous les ministères et organismes de l'édifice situés au 200, chemin Sainte-Foy.

Ce partenariat offre au personnel, sur les lieux mêmes du travail, la possibilité de suivre des cours de groupe pour améliorer leur condition physique et de devenir membre du centre qui offre, en plus de l'équipement d'entraînement, des services de kinésiologie.

14. QUÉBEC. *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*, Québec, 2007, p. 28.
15. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (QUÉBEC). *Plan d'action de développement durable 2009-2013*, Québec, 2007, p. 6.

Dans sa politique de remboursement des frais reliés à la santé des personnes, la Commission continue de rembourser à son personnel 20 % du coût de l'abonnement, jusqu'à un maximum de 120 $ par personne par année financière, qu'il s'agisse d'un abonnement annuel ou d'une inscription à des cours de groupe.

De plus, la Commission met un local à la disposition du personnel pour bénéficier de massages sur chaise toutes les deux semaines.

De façon à assurer la santé et la sécurité physique du personnel dans leur poste de travail et dans une perspective de prévention, la Commission a fait évaluer en 2010-2011 certains postes de travail. Sur la base des recommandations obtenues par des spécialistes en ergonomie, des modifications et des ajustements ont été apportés et des suivis ont été effectués.

Produire et consommer de façon responsable

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 6
de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013 :

« Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux. »[16]

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 3

« Encourager l'adoption de pratiques écoresponsables dans les activités quotidiennes de gestion de la Commission de l'équité salariale. »[17]

ACTION 3	*Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable*
Indicateurs	***Cibles***
État d'avancement de la mise en œuvre d'un cadre de gestion environnementale, de mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale et de la mise en œuvre de pratiques d'acquisitions écoresponsables	Avoir adopté un cadre de gestion environnementale en 2011 Avoir mis en œuvre au moins 6 mesures ou activités pour contribuer directement à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale Avoir mis en œuvre au moins 5 pratiques d'acquisitions écoresponsables

16. QUÉBEC. *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*, Québec, 2007, p. 34.
17. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (QUÉBEC). *Plan d'action de développement durable 2009-2013*, Québec, 2007, p. 7.

Résultats atteints au cours de l'année

Dans le contexte de l'annonce de l'abolition de la Commission de l'équité salariale et du transfert de ses activités à un autre organisme, la Commission a informé officiellement le Bureau de coordination du développement durable le 21 octobre 2010 qu'elle continuait d'investir dans des gestes écoresponsables, sans toutefois donner suite à son engagement d'élaborer un cadre de gestion environnemental.

Au cours de l'année, la Commission a poursuivi les mesures de gestion environnementale et les pratiques d'acquisitions écoresponsables déjà mises en place.

- **8 mesures de gestion environnementale ont été poursuivies, contribuant ainsi à l'atteinte des objectifs nationaux :**
  - Utilisation des installations pour vidéoconférence pour relier le personnel de Québec et de Montréal;
  - Production de 2 chroniques dans le bulletin électronique interne *L'Échelle*. Une chronique de 278 mots sur l'écoconduite à été publiée à partir d'un article du 17 mars 2011 d'une journaliste. Une autre chronique de 111 mots portait sur le *Guide du vêtement responsable* et contenait un hyperlien menant au document sur le sujet publié par Équiterre;
  - Accessibilité à un système de récupération multimatières (papier/carton, verre, métal, plastique) pour 100 % du personnel;
  - Élimination de la consommation d'eau potable embouteillée;
  - Configuration des imprimantes pour l'impression recto verso par défaut;
  - Application des règles de gestion des biens excédentaires, privilégiant notamment le réemploi;
  - Information au personnel de la possibilité d'adhérer au programme l'abonne BUS du Réseau de transport de la Capitale. Au total, 8 membres du personnel ont adhéré au Programme au cours de l'année, comparativement à 7 l'an dernier;
  - Accessibilité à des billets d'autobus et de métro pour les déplacements d'affaires à Québec et à Montréal afin de favoriser l'utilisation des réseaux de transport collectifs.

- **5 pratiques d'acquisition écoresponsables :**
  - Poursuite de l'utilisation d'au moins 80 % de papier et de carton recyclés;
  - Achat de micro-ordinateurs et d'écrans répondant aux critères EPEAT;
  - Prise en compte de dispositions environnementales dans les contrats d'approvisionnement en biens et services;
  - Achat d'imprimantes moins dommageables pour l'environnement;
  - Achat de cartouches d'impression au laser remises à neuf.

De plus, en tant qu'organisme du portefeuille du ministère du Travail, le personnel du bureau de Montréal de la Commission a participé, au cours de l'année, à l'étude effectuée par Mobili.T pour la réalisation et la mise en œuvre du programme de navettage durable (mesure 17 du Plan d'action 2006-2012 sur les changements climatiques du gouvernement du Québec). Cette étude a déjà été réalisée auprès du personnel du bureau de Québec en 2009-2010.

PARTIE 3

Accroître l'efficience économique

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 11
de la Stratégie gouvernementale de développement durable :

« Révéler davantage les externalités associées à la production et à la consommation de biens et de services. »[18]

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 4

« Accroître la visibilité de l'équité salariale au Québec en faisant ressortir ses effets sur l'efficacité et la prospérité économiques. »[19]

ACTION 4	*Travailler de concert avec des partenaires relayeurs d'information en misant notamment sur les bénéfices économiques de la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises*
Indicateurs	***Cibles***
Nombre de partenaires relayeurs d'information Nombre d'initiatives réalisées	Avoir travaillé avec 5 partenaires et avoir réalisé 5 initiatives d'ici 2013

Résultats atteints au cours de l'année

La Commission a intensifié ses interventions afin que davantage de partenaires deviennent des relayeurs d'information en faveur de l'application de la Loi sur l'équité salariale, tant auprès des employeurs que des personnes salariées occupant un emploi traditionnellement féminin.

Comme cela a été rapporté dans la présentation des résultats (voir particulièrement les objectifs de l'enjeu 3), la Commission a œuvré auprès d'un grand nombre de groupes organisés. Au fil du temps, plusieurs de ces groupes sont devenus des partenaires, grâce auxquels des informations sont régulièrement relayées. Avec l'apport de plus de 20 partenaires nationaux et régionaux, la Commission a pu compter sur des relayeurs d'information, dépassant 4 fois la cible fixée.

Lors des échanges avec ses partenaires, la Commissioni a fait valoir que la gestion de la rémunération fondée sur les principes contenus dans la Loi sur l'équité salariale contribue à favoriser l'attraction du personnel, étant donné que certaines catégories d'emplois sont actuellement touchées par une pénurie de main-d'œuvre. Elle a également insisté sur le fait que le développement économique a tout avantage à se réaliser sur la base d'emplois de qualité, caractérisés notamment par un salaire équitable. En somme, le respect de cette loi fait appel au principe de la bonne gestion.

18. QUÉBEC. *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*, Québec, 2007, p. 38.
19. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (QUÉBEC). *Plan d'action de développement durable 2009-2013*, Québec, 2007, p. 9.

Prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 26
de la Stratégie gouvernementale de développement durable :

« Prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. »[20]

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 5

« Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise. »[21]

ACTION 5	*Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées, immigrantes et issues des communautés culturelles*
Indicateurs	***Cibles***
Nombre d'ententes de partenariat	5 ententes
Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses	Au moins 10 sessions de formation d'ici 2013

Résultats atteints au cours de l'année

Une deuxième entente de partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) a été conclue en 2010-2011 et a permis la tenue de 15 sessions de formation auprès de travailleuses non syndiquées du milieu communautaire, réparties dans 11 régions du Québec, dépassant ainsi la cible fixée.

20. QUÉBEC. *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*, Québec, 2007, p. 38.
21. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (QUÉBEC). *Plan d'action de développement durable 2009-2013*, Québec, 2007, p. 9.

ANNEXE 1

Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale

PRÉAMBULE

L'adoption du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale exprime l'adhésion de chacun d'eux aux normes d'éthique et de déontologie établies aux articles 80 et 86 de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) et au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics édicté par le Décret numéro 824-98 adopté le 17 juin 1998.

1. Le présent code a pour objet de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité des membres de la Commission en privilégiant des normes élevées de conduite.

2. Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.

3. Un membre de la Commission est tenu d'exercer ses fonctions dans le respect des principes d'éthique et des règles de déontologie prévus par la Loi, le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics et le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

4. Un membre remplit son rôle avec rigueur, probité et dignité, dans la tradition d'accessibilité et de célérité attendue du public.

5. Un membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

6. Un membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

Dans la manifestation publique de ses opinions politiques, un membre doit faire preuve de réserve.

7. Nul membre ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

8. Un membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

L'expression « situation de conflit d'intérêts » vise une situation dans laquelle un membre de la Commission a un intérêt privé ou personnel suffisant dans un organisme, une entreprise ou une association qui pourrait influencer ou sembler influencer l'exercice de ses fonctions officielles.

Il y a conflit d'intérêts notamment lorsque :

- le membre peut, eu égard à une situation donnée, en retirer des bénéfices financiers personnels;
- le membre peut utiliser son pouvoir de décision ou son influence à l'avantage de groupes ou de personnes avec qui il a des liens d'affaires, d'amitié ou de parenté;
- le membre peut utiliser à son profit personnel les informations auxquelles il a un accès privilégié en raison de ses fonctions.

9. Le membre doit dénoncer tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

Le membre doit, dans les trente jours de son entrée en fonctions, remplir le formulaire de Déclaration d'intérêts mis à sa disposition par la Commission. Il doit également de sa propre initiative remplir de nouveau un tel formulaire si une nouvelle situation identifiée au premier alinéa est survenue depuis sa dernière déclaration.

La Commission doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations fournies en application du présent article.

10. Un membre s'abstient de prendre part aux délibérations de la Commission sur tout sujet où sa partialité pourrait être mise en doute notamment par :

a) la représentation faite par la firme, le cabinet ou le bureau dont ce membre fait partie ou dont il a fait partie au cours des deux années précédentes;

b) l'exercice d'activités professionnelles auprès de toute personne visée ou concernée par le sujet au cours des deux années précédentes;

c) l'existence de relations privilégiées avec l'une des personnes visées ou concernées par le sujet ou avec son procureur au cours des deux années précédentes;

d) une prise de position publique se rapportant directement au sujet.

11. Un membre ne doit pas confondre les biens de la Commission avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

12. Un membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

13. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

14. Un membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

15. Un membre doit, dans la prise de décision, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

16. Un ex-membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la Commission.

Il ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la Commission ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la Commission est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les membres de la Commission ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au troisième alinéa du présent article, avec l'ex-membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

17. Le Président de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de la Commission.

18. La Commission doit rendre le présent code accessible au public et le publier dans son rapport annuel.

19. Le rapport annuel de la Commission doit en outre faire état du nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par les instances disciplinaires, de leur décision et des sanctions imposées par l'autorité compétente ainsi que du nom des membres révoqués ou suspendus au cours de l'année.

20. Les membres en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent code doivent, dans les trente jours de cette date, remplir le formulaire de Déclaration d'intérêts mentionné au deuxième alinéa de l'article 9.

21. Le présent code entre en vigueur le jour de son adoption par la Commission.

www.ces.gouv.qc.ca

Commission
de l'équité salariale
Québec